



**UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA**



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Entre los suscritos, **FRAY ERNESTO LONDOÑO OROZCO OFM.**, identificado con la cédula de ciudadanía **7532728** de Armenia, quien actúa en nombre y representación legal de la **UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA SECCIONAL MEDELLÍN**, que en adelante se denominará **LA UNIVERSIDAD**, por una parte, y por la otra, **ANDRES FELIPE MONTOYA FLOREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía o extranjería número **1017205894** quien actúa en nombre propio y que para los efectos del presente contrato se denominará **EL EMPLEADO**, se ha celebrado el presente contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que se registrará por las siguientes cláusulas: **PRIMERA: OBJETO. LA UNIVERSIDAD** contrata los servicios personales del **EMPLEADO** para desempeñarse en el cargo de **DOCENTE AUXILIAR**, cuyas funciones se describen en el perfil del cargo a desempeñar por el empleado, a partir del **23 del mes de Enero del año 2024 hasta el 20 de Noviembre de 2024.**, a razón de **40** horas semanales, en la(s) Facultad(es) de **INGENIERÍAS**. **EL EMPLEADOR** contrata los servicios personales del **TRABAJADOR** y éste se obliga a: a) Dictar las asignaturas para las cuales ha sido contratado, y en consecuencia, llevar a cabo las evaluaciones parciales y finales, seguimientos, validaciones, habilitaciones, supletorios, informes y demás funciones y responsabilidades propias, anexas y complementarias que solicite la Vicerrectorías, la decanatura, o los directores del respectivo programa académico, lo cual implica: elaboración de evaluaciones, vigilarla, calificar y entregar por escrito la nota. b) Entregar debidamente diligenciadas las planillas, cómputos de las calificaciones y demás documentos propios de la función docente que el Decano o director de Programa le exijan, en las fechas que se señalen. c) Asistir a las reuniones programadas, tanto las generales como las de área, determinadas por la facultad. Se entiende que el tiempo que el profesor emplee en el cumplimiento de las actividades enunciadas en este literal, no generan sobre remuneración dado que corresponden a responsabilidades inherentes a su calidad de profesor d) Estar permanentemente en proceso de cualificación académica. e) Acatar los reglamentos, resoluciones, circulares y disposiciones de la institución, los cuales declara conocer y acepta que hacen parte del presente contrato para todos los efectos legales. f) Cumplir cabalmente con su horario de trabajo. g) Cumplir con los programas de las asignaturas a su cargo. h) Guardar el debido respeto con el personal directivo, administrativo, de servicios generales, con los educandos y con sus compañeros. i) Abstenerse de hacer proselitismo ideológico contrario a la filosofía de **LA UNIVERSIDAD**. j) Abstenerse de incurrir en conductas contrarias a la moral y las buenas costumbres, tales como presentarse en estado de alcohoreamiento o bajo los efectos de drogas alucinógenas, así como todo comportamiento que atente contra la dignidad de las personas. k) Brindar atención a estudiantes en actividades de orientación y acompañamiento académico. l) **EL EMPLEADO** podrá ser designado en labores académico - administrativas, de extensión e investigación cuando el **EMPLEADOR** así lo determine. **SEGUNDA: REMUNERACIÓN. LA UNIVERSIDAD** pagará a **EL EMPLEADO** la suma de **TRES MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS pesos (\$ 3252800 M.L.)**, por período mensual vencido. 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 C.S.T. Las concesiones o prestaciones extralegales que **EL EMPLEADOR** otorgue **EL TRABAJADOR**, sean en tiempo, en dinero o en especie, se entenderá que constituyen gratificaciones resultantes de la voluntad de aquel y por tanto susceptibles de ser suspendidos, disminuidos o suprimidos en cualquier tiempo. Tampoco constituyen salario los gastos de representación ni las sumas que se cancelen por gastos de transporte, gastos en comunicaciones (teléfono celular, etc.), arrendamientos, y en general, aquellos que tienen por objeto proporcionar medios para realizar la labor encomendada. En consecuencia, y atendidas las disposiciones del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, tales emolumentos no serán considerados parte del salario y por ende no se computarán para la liquidación de las prestaciones sociales, indemnizaciones legales y aportes a la seguridad social. **EL TRABAJADOR** autoriza expresamente a **EL EMPLEADOR** para que, a la terminación del contrato por cualquier causa, compense del valor de sus salarios, vacaciones, prestaciones sociales o indemnizaciones, las sumas correspondientes a los siguientes conceptos: a) Los saldos pendientes por pagar de los préstamos que **EL EMPLEADOR** haya concedido a **EL TRABAJADOR**. b) El valor de los elementos, mercancías, utensilios, herramientas y demás bienes que haya recibido **EL TRABAJADOR** de **EL EMPLEADOR** y que llegaren a faltar al momento de rendir inventarios a su cargo, por su pérdida, extravío o apropiación indebida. c) El valor de los daños causados a los enseres que **EL EMPLEADOR** haya confiado a **EL TRABAJADOR** para el desempeño de sus labores, salvo el deterioro natural por el uso común u ordinario de los mismos. d) El valor de los faltantes en dinero que le sean imputables. **PARAGRAFO. EL TRABAJADOR** se compromete a mantener abierta una cuenta de ahorros en donde se le consignará su salario con la periodicidad arriba indicada **TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO:** El término inicial de duración del contrato será el señalado arriba. Si antes de la fecha de vencimiento de este término, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra de su determinación de no prorrogar el contrato, con antelación no inferior a (30) días, éste se entenderá prorrogado por un periodo igual al inicialmente pactado. Tratándose de un contrato a término fijo inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por 3 periodos adicionales al inicial, iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente. **CUARTA: JORNADA DE TRABAJO:** 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 50/90, 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. De igual manera, las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornadas flexibles contemplados en Artículo 51 de la Ley 789 de 2002.



• Medellín: Carrera 56C N° 51-310, barrio San Benito | Centro de Formación Avanzada Fray Juan Duns Scotto O.F.M.: Carrera 82 C N° 30A-120 I.C.C. Los Molinos, Torre Ejecutiva, piso 20 | Bell: Calle 45 N° 51-40, barrio Salento I PBX: (604) 514 56 00

• Armenia: Carrera 23 N° 4-07 I PBX: (606) 731 35 56 I Ibagué: Carrera 3#12-54 I Piso 9 Centro Comercial Combeima I PBX: (608) 276 22 99

• NIT: 890307400 - 11 www.usabuenaventura.edu.co



50 5931-1



UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA



QUINTA: PERÍODO DE PRUEBA: Las partes acuerdan un periodo de prueba de una quinta parte del término señalado, ni excede dos (2) meses. Durante este periodo, tanto **EL EMPLEADOR** como **EL TRABAJADOR** podrán terminar el contrato en cualquier tiempo, en forma unilateral, sin que se cause el pago de indemnización alguna de conformidad con el Art. 80 del C.S.T., modificado por el Art. 3º del decreto 617/54. En caso de prorrogas, se entenderá que no hay nuevo periodo de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el Art.78 del C.S.T., modificado por el Art. 7º de la Ley 50/90. **SEXTA: TERMINACIÓN UNILATERAL** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7º del decreto 2351/65, y además, por parte del empleador, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: A) El incumplimiento del horario de trabajo, aún por primera vez. B) La pérdida de documentos de **EL EMPLEADOR** sometidos a su custodia. C) La asistencia al trabajo en estado de alicoramiento o bajo el efecto de drogas alucinógenas. De igual manera constituye falta grave el consumo y distribución de sustancias alcohólicas y de drogas enervantes en el interior de las instalaciones de **EL EMPLEADOR**. D) La inasistencia sin justa causa al trabajo. E) La realización, durante el horario de trabajo, de actividades diferentes de aquellas para las cuales fue contratado, sean estas para el servicio de terceros, a título gratuito u oneroso, o para su provecho personal. F) La revelación de secretos y datos reservados relacionados con **EL EMPLEADOR** o con las actividades que ésta desarrolla, en especial, de aquellas sometidas a sigilo profesional. G) El abandono del puesto de trabajo sin la debida autorización del superior jerárquico. H) El porte, en el interior de las instalaciones de **EL EMPLEADOR**, de drogas enervantes en cualquier cantidad, así como de armas, sean blancas o de fuego, explosivos o cualquier otra sustancia que pueda poner en peligro la vida o la salud de las personas. I) Disminuir intencionalmente el ritmo de la ejecución del trabajo, así como la incitación a la disminución del ritmo de trabajo, la paralización de actividades, la afectación o destrucción de materiales o equipos de trabajo, o de la planta física de **EL EMPLEADOR**, sus emblemas, logotipos y logo símbolos, sea que se tenga o no participación en la ejecución de los hechos. J) Poner en peligro la seguridad de las personas y de los bienes de **EL EMPLEADOR** y de terceros relacionados con esta o confiados a la misma, por actos u omisiones del trabajador, así como por la renuencia a informar oportunamente hechos de los que tenga conocimiento en razón de su oficio. K) La disposición, sustracción, apropiación o aprovechamiento de dineros, valores, títulos, elementos de trabajo u otros bienes de **EL EMPLEADOR** o de los trabajadores, ya sea en beneficio propio o de terceros. L) Solicitar o recibir dádivas, préstamos o cualquiera otro beneficio de clientes de **EL EMPLEADOR** o de personas que presten sus servicios a la misma o que le suministren elementos indispensables para su funcionamiento. M) y las señaladas en el Código Sustantivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, Pactos o Convenciones Colectivas de Trabajo. **PARÁGRAFO.** Frente a la ocurrencia de faltas distintas a las anteriores **EL EMPLEADOR** podrá imponer, según su criterio y previo procedimiento, las sanciones de amonestación o suspensión del trabajo, las cuales constituirán antecedente en contra del trabajador penalizado para la imposición de sanciones posteriores. **SÉPTIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL.** La producción intelectual, las invenciones o descubrimientos realizadas por **EL TRABAJADOR** en desarrollo de las actividades para las cuales fue contratado por **EL EMPLEADOR** pertenecerán a éste, por lo que no podrá **EL TRABAJADOR** hacer uso de ellos en beneficio propio o de terceros, y sin que haya lugar al pago de derechos patrimoniales de autor, sobresueldos, regalías, compensaciones o bonificaciones especiales a **EL TRABAJADOR**, bajo el entendido de que la remuneración pactada es la compensación establecida para dicha producción intelectual. En consecuencia, tendrá **EL EMPLEADOR** el derecho de ejercer los derechos patrimoniales de autor, de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros los inventos o mejoras, respetando los derechos morales de **EL TRABAJADOR**, en especial, a que se le reconozca como autor o inventor. **EL TRABAJADOR** accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades cuando se lo solicite **EL EMPLEADOR**. **OCTAVA: TRASLADOS Y CAMBIOS DE OFICIO.** **EL EMPLEADOR** podrá disponer que el trabajo se preste en un lugar distinto del 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 8º del artículo 57 del C.S.T. **EL TRABAJADOR** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad, y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con el artículo 23 del C.S.T., modificado por la Ley 50/90, art. 1º. **NOVENA: RÉGIMEN DEL CONTRATO.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo a 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 trabajadores y empleadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **DÉCIMA: HABEAS DATA.** **EL TRABAJADOR** autoriza a **EL EMPLEADOR** el tratamiento de los datos personales que ha suministrado con ocasión del proceso de selección y contratación, contenidos en su hoja de vida y sus soportes (tales como documento de identidad, tarjeta profesional, libreta militar, certificaciones y diplomas de escolaridad, exámenes médicos, registros civiles, soportes de afiliación a la seguridad social, cartas de recomendación y/o referencia, certificaciones bancarias, etc.) y los que suministre y/o se generen en el transcurso de la relación laboral, los cuales tienen como finalidad acreditar requisitos para el cargo, beneficiarios (para efectos laborales y de seguridad social), dirección para notificaciones personales, cuenta para consignación de pagos laborales, condición física y psíquica en desarrollo de los programas de salud ocupacional, evaluación de desempeño, estímulos y reconocimientos, comportamiento disciplinario, cambios de oficio, y en general, los que de acuerdo con la legislación laboral y de seguridad social vigente debe solicitar y mantener



• Medellín: Carrera 56C N° 51-110, barrio San Benito | Centro de Formación Avanzada Fray Juan Duns Scotó O.F.M.: Carrera 82 C N° 30A-120 | C.C. Los Molinos, Torre Ejecutiva, piso 20 | Bello: Calle 45 N° 61-40, barrio Salento I PBX: (604) 514 56 00

• Armenia: Carrera 23 N° 4-071 PBX: (606) 731 35 96 | Bogotá: Carrera 3#12-54 | Piso 3 Centro Comercial Combeima I PBX: (608) 276 22 99

• NIT: 890307400 - 31 www.usbmed.edu.co



SGS 041



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA



EL EMPLEADOR en sus registros. Es entendido, en todo caso, que el tratamiento de dicha información está sujeto a lo que sobre el particular se dispone en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y las normas que las modifiquen o complementen. **DÉCIMA PRIMERA: ACOSO LABORAL.** En cumplimiento a lo ordenado por la ley 1010 de 2006. Entiéndase adaptada al R.I.T. vigente en la institución toda la normatividad aplicable dispuesta por la ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuará tramitando en los términos de la ley. Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: 1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. 2. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. 3. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. 4. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. 5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. **DECIMA SEGUNDA: DOCUMENTOS ADICIONALES QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.** serán parte integral del presente contrato: a) Reglamento Interno de Trabajo, b) el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del empleador, c) Manual de funciones del cargo, d) todas aquellas modificaciones, aclaraciones y demás documentos (reglamentos, resoluciones, circulares, oficios, etc.), que tengan relación directa o indirecta con el contrato de trabajo. **DECIMA TERCERA: INSUBSISTENCIA DE ESTIPULACIONES ANTERIORES.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden en el presente contrato se anotarán a continuación de su texto en caso de ser necesario.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe el trabajador en este acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación: en la ciudad de **Medellin el 23 de Enero de 2024.**

FRAY ERNESTO LONDOÑO OROZCO OFM.

Representante Legal

Andrés F. Montoya

ANDRES FELIPE MONTOYA FLOREZ

Empleado



• Medellín: Carrera 56C N° 51-110, barrio San Benito | Centro de Formación Avanzada Fray Juan Duns Scotto O.F.M.: Carrera 62 C N° 30A-120 | C.C. Los Molinos, Torre Ejecutiva, piso 20 | Bella: Calle 45 N° 61-40, barrio Salento | PBX: (604) 514 56 00
• Armenia: Carrera 23 N° 4-07 | PBX: (606) 731 35 96 | Ibagué: Carrera 3#12-54 | Piso 3 Centro Comercial Combeima | PBX: (608) 276 22 99
• Nit: 690307400 - 11 www.usbun.edu.co



ISO 9001



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA



Medellín, 23 de Enero de 2024

Señor(a)
ANDRES FELIPE MONTOYA FLOREZ
Cargo: DOCENTE AUXILIAR
Universidad de San Buenaventura
Presente

Asunto: Preaviso de terminación del contrato laboral a término fijo

Reciba un fraternal saludo de Paz y Bien.

La UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA SECCIONAL MEDELLIN, con representación legal por FRAY ERNESTO LONDOÑO OROZCO OFM. identificado con la cédula de ciudadanía N° 7532728 de Armenia, de la manera más respetuosa le informa que según consta en su contrato de trabajo a término fijo, la fecha de terminación de este es el próximo 20 de Noviembre de 2024, teniendo en cuenta esto y en consonancia con el artículo 61 literal c del Código Sustantivo del Trabajo, se le informa que el mismo no será prorrogado ni renovado.

La notificación se hace en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone

"Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente", estando así dentro del término dispuesto para ello. (subraya fuera del original).

Con el fin de proteger al trabajador, la ley ha previsto esta notificación con un tiempo establecido, en el cual se está dando cumplimiento por parte de la Universidad en aras de las garantías laborales.

La presente informa que, a partir de esta fecha, la Universidad le consignará la liquidación de prestaciones sociales a las cuales tiene derecho, con previa presentación del respectivo paz y salvo institucional.

De la Unidad de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo, se pondrán en contacto con usted, una vez sea la fecha de terminación del contrato para agendar su examen médico de retiro, para lo cual dispone de 7 días hábiles contados a partir de la finalización de su contrato, lo anterior para dar cumplimiento a la Resolución 2346 de 2007. La institución enviará a su correo electrónico la autorización para que pueda desplazarse al sitio de atención.

Quisiera en esta oportunidad presentarle mis más sinceros agradecimientos por los servicios que usted ha prestado a nuestra Universidad durante este tiempo y esperamos poder contar a futuro con usted si las necesidades y circunstancias así lo determinan.

Cordialmente,

FRAY ERNESTO LONDOÑO OROZCO, OFM
Representante Legal

Andrés F. Montoya



• Medellín: Carrera 59C N° 51-110, barrio San Benito | Centro de Formación Avanzada Fray Juan Duns Scoti O.F.M.:
Carrera 82 C N° 30A-120 I.C.C. Los Molinos, Torre Ejecutiva, piso 201 Bello: Calle 45 N° 61-40, barrio Salento I
PBX: (604) 514 56 00
• Armenia: Carrera 23 N° 4-071 PBX: (606) 731 35 95 I Ibagué: Carrera 3#12-54 I Piso 9 Centro Comercial
Combeima I PBX: (606) 276 22 99
• NIT: 890307400 - 11 www.usbmed.edu.co



50 50314