

TELEVIDEO S.A.S.
TRANSVERSAL 22 BIS # 60-60 BARRIO SAN LUIS
TELÉFONOS 2544888
BOGOTÁ COLOMBIA

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
A TÉRMINO INDEFINIDO

Nombre del trabajador:	LAURA CAMILA VALDERRAMA GARZON
Cédula:	No. 1.030.694.043
Cargo que va a desempeñar:	GENERADOR DE CARACTERES
Salario Mensual Básico:	COP \$ 1.000.000
Períodos de Pago:	MENSUAL
Fecha Iniciación Contrato:	3 DE FEBRERO DE 2022
Lugar a Desempeñar sus funciones:	BOGOTÁ D.C.

Entre los suscritos a saber, **CESAR OSPINA GONZALEZ**, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.949.386, quien en el presente acto obra como Representante Legal de **TELEVIDEO S.A.S.**, sociedad legalmente constituida y domiciliada en la ciudad de Bogotá, quien en adelante se denominará EL EMPLEADOR, por una parte y por la otra **LAURA CAMILA VALDERRAMA GARZON** mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía No.1.030.694.043, quien en adelante se denominará EL TRABAJADOR, manifiestan que mediante el presente instrumento han celebrado un **CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO**, que ha de regularse mediante las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. OBJETO: EL EMPLEADOR contrata los servicios del TRABAJADOR y éste se obliga: a) a prestar en su favor, leal y eficazmente su capacidad normal de trabajo en forma personal, directa y exclusiva, en las funciones de: **GENERADOR DE CARACTERES** y en las labores conexas y complementarias del mismo, que deberán ser desempeñadas por el TRABAJADOR, de acuerdo con las instrucciones que el EMPLEADOR le imparta en ejercicio de sus facultades, directamente o a través de sus representantes, y conforme a la relación de subordinación y dependencia en la que se encuentra el TRABAJADOR, respecto del EMPLEADOR, en los horarios y condiciones que este contrato, los reglamentos y la Ley estipulen. b) a prestar las labores contratadas en forma exclusiva al EMPLEADOR, es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio o en cualquier otro, durante la vigencia de este contrato; c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo; d) a cumplir los reglamentos, políticas y disposiciones del EMPLEADOR, entre otros, pero sin limitarse a: el reglamento interno de trabajo, el reglamento de higiene y seguridad industrial, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el manual de funciones y procedimientos, los cuales hacen parte integral del presente contrato y EL TRABAJADOR declara conocer y/o se compromete a conocer y aplicar.

PARÁGRAFO 1: EL TRABAJADOR tendrá dentro de las funciones a su cargo, ejecutar actividades de las cuales directa o indirectamente se beneficiarán las sociedades que integran el grupo de compañías conocido como Grupo Mediapro y, por lo tanto, para el cabal cumplimiento de las relaciones comerciales y de servicios existentes entre EL EMPLEADOR y el Grupo Mediapro, es necesaria la intervención del TRABAJADOR por la particularidad de las funciones y responsabilidades a su cargo.

Por lo anterior, EL TRABAJADOR acuerda y acepta que los servicios que preste en beneficio del Grupo Mediapro, serán asignados y desarrollados en su condición de empleado del EMPLEADOR y, en ningún evento podrá ser entendido o interpretado como que el Grupo Mediapro, es su empleador o que existe algún vínculo laboral con aquella. La realización de las labores a cargo del TRABAJADOR en beneficio del EMPLEADOR, así como la realización de las actividades que beneficiarán directa o indirectamente al Grupo Mediapro, se entienden plenamente remuneradas con el salario convenido entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR y, por lo tanto, no hay lugar al pago de salario o a la causación de beneficios laborales adicionales por los servicios descritos en esta cláusula. Las Partes aclaran, convienen y aceptan que la remuneración que recibe EL TRABAJADOR del EMPLEADOR compensa en su integridad todas las labores a su cargo.

SEGUNDA. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

- a) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a EL EMPLEADOR.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes y será responsable por los daños y/o pérdidas ocasionadas por su culpa o dolo.
- d) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. e) Comunicarle oportunamente a EL EMPLEADOR las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- e) Prestar toda la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de EL EMPLEADOR.
- f) Comunicarle oportunamente al EMPLEADOR las observaciones que estime conducentes a fin de evitarle daños y perjuicios.
- g) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de EL EMPLEADOR o las autoridades del ramo.
- h) Cumplir con las capacitaciones que le sean asignadas, según las instrucciones fijadas por EL EMPLEADOR, especialmente en lo que tiene que ver con la realización de los cursos de ética organizacional, compliance, protección de datos y demás cursos que así lo determine EL EMPLEADOR a través de la plataforma o portal web prevista para ello o de cualquier medio de comunicación que haya seleccionado para tal efecto.
- i) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- j) Se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere necesaria o conveniente para el correcto desempeño del cargo.
- k) Desempeñar a cabalidad las funciones señaladas en el contrato de trabajo, reglamentos, manuales, perfil de cargos, etc., que le sean debidamente comunicadas al TRABAJADOR.
- l) Cumplir con las instrucciones, circulares, protocolos de bioseguridad y medidas complementarias que llegare a adoptar EL EMPLEADOR en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- m) Cumplir con las órdenes e instrucciones que le sean transmitidas mediante el uso de plataformas de comunicación digital o aplicaciones tales como Whatsapp, Messenger, Hangouts, Google Meet, Zoom, etc., correo electrónico y/o cualquier otro medio de comunicación del que haga uso EL EMPLEADOR para tal efecto.

TERCERA. PROHIBICIONES AL TRABAJADOR:

- a) Sustraer del establecimiento donde se labora, los útiles de trabajo y materias primas o productos elaborados sin permiso de EL EMPLEADOR.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo,
- d) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de EL EMPLEADOR.
- e) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- f) Usar los útiles o herramientas suministradas por EL EMPLEADOR en objetos distintos del trabajo contratado.
- g) Las funciones a desempeñar son las señaladas en el manual de descripción de cargo, se anexan al presente contrato y hace parte integral de éste. El incumplimiento a estas prohibiciones es calificado por las partes como falta grave, lo que podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias o incluso a la terminación del contrato de trabajo según lo determine EL EMPLEADOR.

CUARTA. Con la finalidad de facilitar el desarrollo de las funciones del trabajador, EL EMPLEADOR pone a disposición de éste un conjunto tanto de herramientas de trabajo, como de aparatos, dispositivos y elementos, según sus funciones. Le queda prohibido a EL TRABAJADOR, la utilización de los citados elementos para cualquier otro uso diferente al profesional, salvo autorización expresa por parte de EL EMPLEADOR. Así mismo, se prohíbe expresamente a EL TRABAJADOR ceder el uso a terceras personas de todos o alguno de los elementos antes descritos. La violación de las obligaciones en este punto desarrolladas facultará a EL EMPLEADOR para ejercer las acciones legales oportunas, incluidas las penales, en aras de hacer cumplir la presente cláusula, pudiendo exigir adicionalmente a EL TRABAJADOR una compensación adecuada y proporcional por los daños y perjuicios causados como consecuencia del incumplimiento de su deber de restitución de todos o algunos de los elementos antes detallados.

PARÁGRAFO: Como herramienta de trabajo, EL EMPLEADOR facilitará a EL TRABAJADOR acceso a internet, así como a una dirección de correo electrónico. EL TRABAJADOR reconoce expresamente que dichas herramientas de trabajo son propiedad de EL EMPLEADOR. En consecuencia, EL TRABAJADOR utilizará tanto el acceso a internet como el correo

electrónico exclusivamente por motivos profesionales. La utilización de estos medios para fines ajenos a los laborales se considerará una infracción del deber de buena fe contractual, con independencia de que conlleve o no un lucro personal para EL TRABAJADOR o un perjuicio cuantificable para EL EMPLEADOR. La citada infracción podrá ser causa de sanción disciplinaria, incluyendo en su caso, el despido disciplinario.

A efectos de control del cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior, EL TRABAJADOR acepta expresamente y autoriza a EL EMPLEADOR a realizar los controles que se estimen necesarios. En este sentido, EL TRABAJADOR permite a EL EMPLEADOR acceder al correo electrónico de EL TRABAJADOR en el momento en que lo considere pertinente, siempre dentro del horario de trabajo y contando con la presencia, bien sea de su jefe inmediato u otro trabajador.

EL TRABAJADOR declara conocer que, aunque EL EMPLEADOR adquiere las licencias para la utilización del software en las computadoras de LA EMPRESA, no es propietario de ese software ni de su documentación, y, por lo tanto, no tiene derecho para reproducirlo, excepto para crear una copia de respaldo. Con respecto a las aplicaciones cliente/servidor y para redes EL TRABAJADOR se compromete a utilizar el software de acuerdo con las instrucciones recibidas del departamento de sistemas y respetando las disposiciones de los contratos y licencias correspondientes.

QUINTA. JORNADA DE TRABAJO ROTATIVA: Teniendo en cuenta la naturaleza de la labor contratada, se acuerda entre las partes que la jornada de trabajo será con turnos rotativos, los cuáles serán informados al TRABAJADOR y éste se obliga a cumplir. Los turnos están configurados de la siguiente manera:

- **TURNOS TRES (3):** De jueves a Domingo horario desde las 14hrs a las 24 hrs, con descanso dominical remunerado los días martes.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los turnos descritos anteriormente rotarán sucesivamente cada quince (15) días según lo informe EL EMPLEADOR al TRABAJADOR.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cada turno tendrá jornadas de una sesión de trabajo en las cuales se contará con el respectivo descanso, en las mañanas para desayunar y en las tardes para cenar.

PARÁGRAFO TERCERO: TRABAJO NOCTURNO, DOMINICAL Y/O FESTIVO: EL TRABAJADOR se obliga a ejecutar labores en tiempo extra o suplementario, lo mismo que en días de descanso legal obligatorio, cuando EL EMPLEADOR así lo disponga, o las necesidades del servicio lo requieran. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo, en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la ley o el contrato deba ejecutarse así, debe autorizarlo EL EMPLEADOR o sus representantes por escrito para cada caso, a menos que se trate de circunstancias que hayan hecho exigible su ejecución, por razones de naturaleza inaplazable o imprevisible, situaciones en las cuales deberá solicitarse de inmediato la correspondiente aprobación o ratificación. EL EMPLEADOR en consecuencia no reconocerá ningún trabajo suplementario o en día de descanso legalmente obligatorio, que no haya sido autorizado como quedó establecido.

SEXTA. DURACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA. EL TRABAJADOR ingresa al servicio del EMPLEADOR en periodo de prueba de dos (2) meses, contados a partir de su fecha de ingreso, término durante el cual cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento, sin previo aviso. Vencido el plazo señalado sin que ninguna de las partes haya decidido terminarlo, el presente contrato será de duración indefinida.

SÉPTIMA. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351/65 y además por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integral del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como graves las siguientes faltas:

- a) La violación o incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
- b) La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR.
- c) La ejecución por parte de EL TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización expresa de EL EMPLEADOR.
- d) La revelación de secretos y datos reservados de EL EMPLEADOR.
- e) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo.
- f) El hecho de que el trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.

- g) El hecho de que EL TRABAJADOR abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores.
- h) La no asistencia a una jornada completa o parcial de trabajo o más sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR, salvo fuerza mayor o caso fortuito.
- i) El que EL TRABAJADOR suministre al médico información inexacta al practicarse el examen de admisión o cualquier otro examen requerido por EL EMPLEADOR.
- j) Utilizar el buen nombre de EL EMPLEADOR o valerse de las labores encomendadas por él, para emprender, respaldar o acreditar negocios o actividades comerciales de EL TRABAJADOR.
- k) El que no cumpla con las responsabilidades y funciones asignadas a su cargo.
- l) Retirar sin previa autorización por escrito elementos, máquinas, útiles, papelería o cualquier material u objeto de propiedad de EL EMPLEADOR.
- m) Retener dineros o hacer efectivos cheques girados a favor de EL EMPLEADOR.
- n) El incumplimiento a las políticas laborales, de ética y conducta de EL EMPLEADOR.
- o) Desempeñar funciones directivas, laborales o de asesoría en otra compañía con la cual EL EMPLEADOR tiene relaciones comerciales, ya sea directa o indirectamente, sin autorización previa expresa y por escrito de EL EMPLEADOR.
- p) Entregar u ofrecer cualquier dádiva a un funcionario público o empleado oficial con el ánimo de comprometer la ética profesional y la honestidad del funcionario y, que de manera directa o indirecta comprometa la responsabilidad del EMPLEADOR.
- q) La extralimitación u omisión de EL TRABAJADOR en el ejercicio de sus funciones, así como el eludir el cumplimiento de las obligaciones que le corresponden u ocuparse de actividades distintas de las que le corresponden a su cargo durante la jornada de trabajo.
- r) Reportar actividades laborales no efectuadas
- s) Incumplir con las instrucciones, circulares y/o protocolos de bioseguridad que llegare a adoptar EL EMPLEADOR, así como cualquier disposición normativa de cualquier clase que sea implementada por las autoridades competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- t) Presentar cuentas de gastos ficticias; y,
- u) Omitir la expedición, gestión o cobro de facturas de EL EMPLEADOR.

OCTAVA. REMUNERACIÓN: EL EMPLEADOR pagará a EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este salario mensual se entiende incluido el valor de la remuneración por los días de descanso obligatorio por el correspondiente mes de servicios.

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de que EL EMPLEADOR lo considere necesario proporcionará a EL TRABAJADOR las sumas necesarias para atender el transporte requerido para que pueda desempeñar a cabalidad sus funciones. Estas sumas serán destinadas exclusivamente a atender tales necesidades de transporte y no constituyen factor de salario.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las partes dejan expresa constancia que dentro de lo recibido por concepto de salario variable que eventualmente reciba EL TRABAJADOR queda incluido el valor de la remuneración correspondiente a los días de descanso obligatorio que transcurran, porque de toda remuneración variable se pacta que el 82.5% corresponde a salario propiamente dicho y el 17.5% restante, corresponde al valor de la remuneración de los días de descanso obligatorio.

NOVENA. BENEFICIOS EXTRALEGALES: Las Partes expresamente acuerdan que lo que reciba EL TRABAJADOR o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales, incluidos auxilios por alimentación, salud, educación o vivienda, seguros médicos o de vida o el pago de premios, primas extralegales o bonificaciones por cualquier concepto, en dinero o en especie, o medio de transporte o préstamos o cualquier pago o beneficio que exceda en cualquier forma o por cualquier causa el salario acordado no constituyen salario y, en consecuencia, tampoco serán tenidos en cuenta para efectos de calcular el pago de prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, aportes al sistema de seguridad social integral, aportes parafiscales y, en general para el pago de cualquier otro concepto de carácter laboral. Las partes reiteran su acuerdo sobre la naturaleza no salarial de cualquier pago que se reconozca en adición al salario ordinario con base en la facultad otorgada por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

DÉCIMA. MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES: Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración de EL 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 de oficio que decida EL EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales de EL TRABAJADOR y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se

afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos de EL TRABAJADOR, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990.

DÉCIMA PRIMERA. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD: EL EMPLEADOR y el TRABAJADOR, reconocen que en razón a la labor desempeñada, toda la información entregada en cualquier momento y por cualquier medio por EL EMPLEADOR o por alguna entidad del Grupo Mediapro, cualquiera que este sea, así como la información documental o verbal a que EL TRABAJADOR tenga acceso por su labor y por virtud del presente contrato, se considera absolutamente confidencial, y por lo tanto se compromete a:

- a) Mantener oculto cualquier secreto comercial, “know how”, manera o forma de desarrollar negocios, que llegue a conocer gracias a la información suministrada para el ejercicio de sus funciones y se abstendrá de sacar provecho de aquella información desde cualquier punto de vista.
- b) Utilizar la Información Confidencial única y exclusivamente con el propósito de adelantar la labor contratada. En consecuencia, se obliga a no divulgar directa o indirectamente la información que pueda recibir en el desarrollo de su labor.
- c) No tomar fotos, videos, audios, mediante aparatos electrónicos portátiles y/o personales para compartirlos a través de cualquier medio de comunicación oral o escrito, sea gráfico, radial, televisivo, digital, vía internet, plataformas web y digitales, incluyendo, pero no limitado a redes sociales tales como y no limitado a; Instagram, Twitter, Facebook, Snapchat etc. donde revele y quede expuesto los detalles de cualquier proyecto que desarrolle EL EMPLEADOR.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos del presente contrato, el término “Información Confidencial” significa cualquier información que sea proporcionada por EL EMPLEADOR, en cualquier momento y de cualquier manera, así como toda comunicación verbal o escrita, dato, reporte, informe, memorandos, intercambio de correos electrónicos o cualquiera otra información que sea entregada por cualquier medio por EL EMPLEADOR, o cualquier entidad del Grupo Mediapro, en desarrollo de este contrato, incluida pero no limitada a información acerca de EL EMPLEADOR, sus filiales, subsidiarias, empleados, directores, accionistas, clientes, vendedores, productos y propiedad intelectual, así como información de carácter económico y profesional, políticas internas, y cualquier otra información que haya sido revelada de cualquier manera a EL TRABAJADOR.

EL TRABAJADOR se obliga a no revelar a terceras personas, la Información Confidencial que reciba en ejecución o con ocasión del contrato y, en consecuencia, se obliga a mantenerla de manera confidencial y privada y a protegerla para evitar su divulgación, ejerciendo el mismo grado de control que utilizaría para proteger la información confidencial de su propiedad.

EL TRABAJADOR reconoce la importancia de la “Información Confidencial” y expresamente acepta que la revelación no autorizada o el uso inadecuado por fuera de los parámetros aquí señalados, aun terminado el presente contrato, le puede causar un perjuicio grave a EL EMPLEADOR o propietario de la información, por lo tanto, en caso de incumplimiento EL TRABAJADOR se obliga al resarcimiento de los perjuicios ocasionados por la revelación o el uso inadecuado de la misma y, en tal sentido, las partes acuerdan que la obligación de confidencialidad subsistirá aun finalizado el presente contrato por cualquier motivo, de manera indefinida, salvo que: (a) cuente con la autorización escrita de EL EMPLEADOR, (b) haya sido hecha pública con anterioridad o (c) tal revelación sea legalmente exigible, para lo cual deberá notificar inmediatamente y por escrito a EL EMPLEADOR, para permitir que esta última pueda iniciar las acciones que sean necesarias para efectos de proteger dicha información confidencial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El incumplimiento a estas disposiciones sobre confidencialidad es calificado como falta grave y dará lugar a la terminación inmediata del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones legales que pueda instaurar EL EMPLEADOR.

DÉCIMA SEGUNDA. CREACIÓN INTELECTUAL DEL TRABAJADOR - CESIÓN DE DERECHOS: Las partes acuerdan que todos los derechos patrimoniales que recaigan sobre la propiedad intelectual que como tal sea protegida, (Creaciones, invenciones, descubrimientos y trabajos originales, entre otros) que se produzcan con el fin de satisfacer las necesidades de LA EMPRESA y que sean elaboradas bajo instrucciones de EL EMPLEADOR con ocasión de la ejecución del presente contrato, serán de propiedad absoluta y exclusiva de EL EMPLEADOR por el término máximo legal aplicable, los que se entenderán transferidos desde la firma del contrato, al tenor de lo establecido en el Artículo 20 de la Ley 23 de 1.982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, y sus decretos reglamentarios. EL EMPLEADOR podrá entonces comercializar, enajenar, vender, arrendar, ceder derechos y en general celebrar todos los actos jurídicos legalmente posibles sobre los derechos de autor y conexos, como hacer comerciales, videos, impresos, discos, cassettes,

prendas de vestir, accesorios, juguetes etc., sin ningún reconocimiento patrimonial a EL TRABAJADOR, y así mismo podrá adaptar y/o modificar la creación, sin que tales actos causen perjuicio al honor o reputación de EL TRABAJADOR, y sin que la creación se demerite. Por lo tanto, EL TRABAJADOR en virtud de la firma del presente contrato, cede por el máximo término legal, la totalidad de los derechos patrimoniales de autor y conexos que le correspondan, y la fijación en soporte material de sus creaciones y su emisión o transmisión al público por cualquier medio.

Todo lo anterior no obsta para que EL EMPLEADOR y todas las personas a su cargo reconozcan los derechos morales que le correspondan a EL TRABAJADOR. La cesión de los derechos patrimoniales de autor que se regula por medio de este contrato se hace por el término máximo establecido en la Ley, en todos los países del mundo, sin restricción territorial, y comprende todos los derechos patrimoniales que recaigan o puedan recaer sobre cualquier material, aporte, creación, obra, trabajo o diseño concebido en desarrollo del presente contrato, así como los derechos de autor y derechos conexos, el derecho de edición, adaptación, distribución, comercialización, explotación, traducción, divulgación, comunicación pública, interpretación pública, retribución, radiodifusión, alquiler, arreglo, mercadeo, parodia, puesta a disposición, publicación y reproducción en medios escritos, análogos, digitales, el derecho de crear obras derivadas y el derecho de alquilar y/o licenciar el Trabajo en cualquier medio o tecnología existente.

DÉCIMA TERCERA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR: EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, norma que modificó el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

DÉCIMA CUARTA. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: EL EMPLEADOR, en cumplimiento de la ley 1581 de 2012 "*por la cual se dictan disposiciones para la protección de Datos Personales*" y el Decreto 1377 de 2013, y las que en el futuro las adicionen, modifiquen o complementen, ha desarrollado una política de protección de datos sensibles, por lo que EL TRABAJADOR autoriza desde ya a EL EMPLEADOR para recoger y almacenar datos sensibles consistente en huellas dactilares en la base de datos del software y lector biométrico de huella, necesarios para el cumplimiento de la relación laboral derivada del presente contrato.

EL TRABAJADOR es consciente que por razones de seguridad EL EMPLEADOR se ha visto en la necesidad de implementar las medidas preventivas requeridas para ejercer controles tendientes a evitar cualquier tipo de perjuicios, daños o alteraciones, que puedan causarse contra la compañía, sus bienes, empleados o clientes, debido a las actividades que ésta desarrolla. Por lo anterior, ha instalado cámaras de seguridad y equipos de monitoreo, que le permiten realizar el control debido. De conformidad con lo anterior, EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR a realizar los monitoreos necesarios y tomar las medidas de seguridad debidas tales como la implementación de un sistema de monitoreo y grabación de video; sistemas que reconoce no vulneran su derecho a la intimidad, toda vez que acepta expresamente que dichas medidas se implementan en beneficio no solo del EMPLEADOR sino de todos los empleados y clientes; y, reconoce y acepta que la implementación de éstas medidas de seguridad en ningún momento atentan contra su derecho a la intimidad.

DÉCIMA QUINTA. EFECTOS: El presente contrato, reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las mismas partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integral de este contrato.

DÉCIMA SEXTA. ACTIVIDAD LÍCITA. EL TRABAJADOR manifiesta de manera expresa que a la fecha de perfeccionamiento del presente contrato, no tiene relación alguna ni se ha visto involucrado con actividades prohibidas o calificadas por la ley como delictivas, ni se encuentra vinculado en ningún proceso penal por lavado de activos o cualquiera de sus delitos subyacentes. En todo caso, EL TRABAJADOR autoriza de manera irrevocable a EL EMPLEADOR para hacer las verificaciones e investigaciones que estime necesarias sobre este aspecto. Por lo tanto, si EL TRABAJADOR llegare a ser: (i) vinculado por parte de las autoridades competentes a cualquier tipo de investigación por los delitos de narcotráfico, terrorismo, lavado de activos y/o conexos, (ii) incluido en listas públicas de control de lavado de activos administradas por cualquier autoridad nacional o extranjera, tales como la Oficina para el Control de Activos Extranjeros (OFAC) del Departamento de tesoro de los Estados Unidos de América, listas vinculantes de la ONU entre otras; o, (iii) condenado por parte de las autoridades competentes en cualquier tipo de proceso judicial relacionado con la comisión de cualquier hecho punible, dichos actos son calificados como falta grave y darán lugar a la terminación del contrato de trabajo. De igual manera, EL EMPLEADOR se reserva el derecho a adelantar las acciones a que haya lugar para obtener la indemnización por daños y perjuicios que en derecho aplique.

EL EMPLEADOR se reserva el derecho a solicitar y examinar todos y cada uno de los registros y documentos de EL TRABAJADOR que se consideren necesarios para evaluar el cumplimiento de las leyes y políticas contra la corrupción y el soborno que sean aplicables.

DÉCIMA SÉPTIMA.- ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA: EL TRABAJADOR manifiesta que ha recibido, leído y comprendido íntegramente el Código de Conducta dispuesto por EL EMPLEADOR, y que expresamente acepta sin ningún tipo de excepción ni reserva la totalidad de su contenido, comprometiéndose a que tanto la ejecución de su prestación laboral como sus relaciones y vinculaciones con terceras partes vinculadas durante la vigencia de la relación laboral se rijan conforme a las normas, instrucciones, directrices, políticas y valores recogidos en el Código de Conducta.

Ambas partes expresamente acuerdan que el Código de Conducta es una norma imperativa de carácter laboral que contiene instrucciones, directrices, normas y políticas concretas de obligado cumplimiento, y que por lo tanto tienen naturaleza de órdenes emanadas por la Dirección de la Compañía, de modo que el quebrantamiento por parte de EL TRABAJADOR del Código de Conducta, tanto si es por acción como por omisión, es calificado desde ahora por las partes como una falta grave, y tendrá la consideración de un incumplimiento a las órdenes emanadas por la Dirección de la Compañía que podrá dar lugar a la imposición de una sanción o incluso a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio ni renuncia por parte de la Compañía del ejercicio de cualquier acción legal, de forma adicional o alternativa ante cualquier orden jurisdiccional, y especialmente en el orden penal, que se pudieran ejercitar contra el infractor.

Ambas partes acuerdan que si EL TRABAJADOR tuviera, en cualquier momento, alguna duda concerniente al Código de Conducta, especialmente cuando precisara cualquier tipo de aclaración sobre su interpretación o alcance, así sobre las conductas permitidas o prohibidas, éste deberá contactar con el Equipo de Compliance a través de la dirección de correo electrónica preguntascompliance@mediapro.tv

EL TRABAJADOR expresamente asume la obligación de notificar al Comité de Compliance preferentemente a través de la línea de denuncia habilitada a través de la dirección de correo reportescompliance@mediapro.tv cualquier acción, omisión o actividad que pudiera constituir una infracción del Código de Conducta, cualquiera que fuera el autor. Todas las comunicaciones que EL TRABAJADOR quiera dirigir al Comité de Compliance, ya sea a través de la dirección de correo reportescompliance@mediapro.tv o mediante cualquier otro sistema de comunicación, tendrán carácter absolutamente confidencial, siendo la forma más ágil de efectuarse mediante la línea de denuncia habilitada a través de la dirección de correo reportescompliance@mediapro.tv, sin que EL TRABAJADOR pueda sufrir represalia alguna por este hecho y guardándose absoluta reserva y confidencialidad de su contenido, incluso respecto a sus superiores jerárquicos.

En todo caso el Código de Conducta, en su versión más actualizada, así como las distintas Políticas, podrán ser consultadas en cualquier momento por la trabajadora en la web corporativa, en concreto en el espacio reservado al mismo, que en la actualidad está en la siguiente ruta web: <https://www.mediapro.tv/es/etica-y-compliance>.

DÉCIMA OCTAVA. BUENA FE CONTRACTUAL: Las partes declaran que conocen plenamente las condiciones estipuladas para el presente contrato, las cuales han establecido de común acuerdo y se comprometen a colaborar generosamente en la ejecución de este contrato, el cual celebran y ejecutarán de buena fe y en consecuencia se obligan no solo a lo aquí pactado, sino a todo lo que corresponda a su naturaleza, a la costumbre y a la equidad natural.

DÉCIMA NOVENA. ANEXOS: Hacen parte integral del presente contrato los siguientes documentos:

1. Anexo I. Autorización De Tratamiento De Datos Personales.

Manifiesto que he leído y entendido el presente contrato en su totalidad e integralidad, y como constancia de lo anterior y en señal de aceptación, lo suscribo en Bogotá D.C., el día treinta y uno (31) de enero de dos mil veintidós (2022)

EL EMPLEADOR,

EL TRABAJADOR,

CESAR OSPINA GONZALEZ
y/g C.C. No. 79.949.386
Representante Legal
TELEVIDEO S.A.S.

LAURA CAMILA VALDERRAMA GARZON
C.C. No. 1.030.694.043