

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO  
TELETRABAJO SUPLEMENTARIO**

<b>Nombre del empleador:</b>	<b>HAVAS MEDIA COLOMBIA S.A.S</b>
<b>Nombre del trabajador:</b>	<b>NATALIA CAROLINA GUERRERO LIZARAZO</b>
<b>Cédula de Ciudadanía del trabajador:</b>	<b>1126422507 Bogotá</b>
<b>Fecha de ingreso:</b>	<b>18 de Septiembre de 2023</b>
<b>Cargo:</b>	<b>TRADER</b>
<b>Salario fijo ordinario mensual:</b>	<b>DOS MILLONES TRESCIENTOS VEINTIUN MIL PESOS MCTE</b> (COP \$2.321.000) m/cte.
<b>Pagadero por períodos:</b>	<b>Mensual</b>
<b>Lugar de trabajo:</b>	<b>Bogotá D.C., Carrera 7 71-21 T.A Ps.11</b>
<b>Dirección de residencia del trabajador:</b>	<b>Cra 22 #71A 08</b>
<b>Teléfono del trabajador:</b>	<b>3228416145</b>

Conste por el presente, que, entre los suscritos a saber, **HAVAS MEDIA COLOMBIA S.A.S.**, Nit. **830.035.904-5**, entidad legalmente constituida y existente bajo las leyes de la República de Colombia, domiciliada en la ciudad de **Bogotá** y representada en este acto por quien lo suscribe, quien para los efectos del presente contrato se denomina "EL EMPLEADOR", por una parte, y por la otra, **NATALIA CAROLINA GUERRERO LIZARAZO**, de las condiciones arriba indicadas, mayor de edad, actuando en nombre propio y quien para los efectos del presente contrato se denomina "EL TRABAJADOR", y de manera conjunta con EL EMPLEADOR las "Partes", hemos celebrado el presente Contrato Individual de Trabajo a Término Indefinido (en adelante el "Contrato"), de conformidad con las siguientes cláusulas:

**CLÁUSULA PRIMERA. – OBJETO**

1.1.- EL TRABAJADOR se obliga a incorporar su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias de **TRADER** y en las labores similares, conexas, dependientes y complementarias del mencionado cargo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que para tal fin le impartan EL EMPLEADOR o sus representantes.

1.2.- EL TRABAJADOR se obliga a no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia de este Contrato.

1.3.- EL TRABAJADOR reconoce y acepta que, por comisión o delegación de funciones, además de prestar sus servicios directamente para EL EMPLEADOR, podrá llegar a prestar servicios en favor de terceros, de conformidad con los convenios de colaboración, acuerdos o contratos que EL EMPLEADOR llegare a celebrar para tal fin, sin que ello implique la existencia de una relación laboral adicional o distinta a la regulada por el presente Contrato o sin que esto implique coexistencia de contratos.

**CLÁUSULA SEGUNDA. - SALARIO Y BENEFICIOS EXTRALEGALES**

2.1.- EL EMPLEADOR le pagará a EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios, la suma fija bruta de **DOS MILLONES TRESCIENTOS VEINTIUN MIL PESOS MCTE (COP\$2.321.000)** m/cte. mensuales como salario ordinario, suma que se cubrirá por mes vencido.

2.2.- Las Partes dejan expresa constancia de que dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y 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 constituirá remuneración ordinaria y el 17.5% restante estará destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos.

2.3.- Las Partes acuerdan expresamente que en los casos en que se le reconozcan al TRABAJADOR beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, habitación, vivienda, transporte, vestuario, entre otros, en dinero o mediante el suministro de tickets o vales para ser consumidos en red de prestadores de servicios, u otros beneficios tales como primas y bonificaciones de naturaleza extralegal, se considerarán tales beneficios

o reconocimientos como no salariales, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para ningún efecto legal.

2.4.- En consideración a que los beneficios enunciados en la disposición anterior de la presenta cláusula los reconoce EL EMPLEADOR a su discreción y por mera liberalidad, las Partes acuerdan que tales beneficios extralegales pueden ser modificados, suspendidos o cancelados unilateralmente por EL EMPLEADOR en cualquier momento y sin que ello pueda considerarse una desmejora de las condiciones laborales.

2.5.- EL TRABAJADOR autoriza expresamente a EL EMPLEADOR, en concordancia con las leyes laborales vigentes, para descontar del salario las sumas que, por concepto de préstamos, deudas y demás valores que llegue a deberle aquél a éste, de acuerdo con las reglas que se fijen para tal efecto. EL EMPLEADOR también queda autorizado para descontar los conceptos antes mencionados de la liquidación final del contrato de trabajo al momento de la terminación.

2.7.- Las Partes convienen que los pagos efectuados al TRABAJADOR por concepto de gastos de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes realizados en dinero o en especie, que no beneficien o enriquezcan al TRABAJADOR, sino que se destinen al desempeño a cabalidad de sus funciones, no tienen carácter salarial.

### **CLÁUSULA TERCERA. - HERRAMIENTAS DE TRABAJO.**

3.1.- EL EMPLEADOR le entregará a EL TRABAJADOR determinadas herramientas de trabajo, que de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 no constituyen salario toda vez que éstas no se entregan para beneficio de EL TRABAJADOR ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones.

3.2.- El uso de las herramientas de trabajo tales como computador, portátiles o de escritorio, teléfono celular, otorgados por EL EMPLEADOR se sujetarán a las políticas del EMPLEADOR, las cuales hacen parte integral del presente Contrato. Las herramientas de trabajo son de propiedad exclusiva del EMPLEADOR y estarán sometidas a lo establecido en el literal h) de la de la Cláusula 13.3 del presente Contrato.

3.3.- Como herramienta de trabajo, EL TRABAJADOR utiliza equipos de computador, portátiles o de escritorio, con software instalado por EL EMPLEADOR, según inventario que del mismo se hace al momento de la entrega del equipo, o al momento de instalar dentro del mismo nuevo software, según sea el caso. El equipo es de propiedad del EMPLEADOR y éste de forma expresa le prohíbe al TRABAJADOR instalar software por su propia cuenta en el computador del EMPLEADOR, entregado al TRABAJADOR como herramienta de trabajo, sin autorización escrita del EMPLEADOR, previa verificación de las licencias respectivas. EL TRABAJADOR será el único responsable frente al titular de los derechos sobre el software, de la instalación del software que EL TRABAJADOR haya instalado por su propia iniciativa, sin la mencionada autorización previa y por escrito. Igualmente, será responsable ante cualquier autoridad que por cualquier razón llegare a inspeccionar el equipo en uso por parte del TRABAJADOR.

3.4.- Se entiende que la cuenta de correo electrónico asignada al TRABAJADOR es una herramienta de trabajo que debe usarse, exclusivamente, para propósitos laborales y, por lo tanto, la información que circule por ese medio será material clasificado de propiedad del EMPLEADOR, siempre que no constituya Datos Personales (según se definen más adelante). EL TRABAJADOR acepta de manera expresa que EL EMPLEADOR audite su cuenta de correo electrónico de manera periódica, conforme a lo establecido en el literal h) de la Cláusula 13.3 del presente Contrato.

3.5.- Cualquier violación a cualquier de estas obligaciones, aún por primera vez, constituirá falta grave para todos los efectos legales de acuerdo con el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

### **CLÁUSULA CUARTA. – TELETRABAJO SUPLEMENTARIO**

4.1.- EL TRABAJADOR prestará sus servicios bajo la modalidad de Teletrabajo. Por lo anterior, EL TRABAJADOR estará sujeto a las siguientes condiciones, obligaciones y prohibiciones especiales:

#### 4.1.1. LUGAR Y HORARIO DE TRABAJO:

- a. EL TRABAJADOR prestará sus servicios bajo la modalidad de Teletrabajo Suplementario. En consecuencia, el TRABAJADOR prestará sus servicios en **Cra 22 #71A 08** en la ciudad de Bogotá., 3 días hábiles a la semana. Los días hábiles restantes de la semana, el TRABAJADOR deberá prestar sus servicios de manera presencial en las oficinas del EMPLEADOR ubicadas en la Carrera 7 71-21 T.A Ps.11, en la ciudad de Bogotá.
- b. Las PARTES acuerdan expresa, consciente, libre y voluntariamente que el TRABAJADOR prestará sus servicios en la modalidad de Teletrabajo Suplementario en la jornada de trabajo establecida por el EMPLEADOR, la cual, para todos los efectos legales relativos al Contrato de Trabajo, se mantiene vigente en los mismos términos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y acordados con el EMPLEADOR.
- c. El TRABAJADOR y el EMPLEADOR convienen que el lugar asignado para el desarrollo de la labor por parte del TRABAJADOR no es de carácter definitivo y que el mismo podrá variar si la materia del trabajo así lo exige o si se presentan razones objetivas que ameriten un cambio, sin que este solo hecho se pueda considerar como una desmejora de las condiciones laborales del TRABAJADOR.
- d. Si el TRABAJADOR tuviera intención de cambiar el lugar donde desempeñará sus labores bajo la modalidad de teletrabajo, deberá comunicarlo al EMPLEADOR, por escrito y con una antelación mínima de 15 días. En este caso, el EMPLEADOR se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del TRABAJADOR reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desempeñando sus funciones en la modalidad de Teletrabajo Suplementario.
- e. El TRABAJADOR y el EMPLEADOR reiteran que el TRABAJADOR deberá cumplir con el pleno de las funciones asignadas a su cargo sin que, en ningún caso, la falla técnica de un equipo asignado o de los servicios de internet pueda ser considerada como eximente para la prestación de los servicios contratados. El TRABAJADOR se compromete a adelantar todas las acciones necesarias para lograr mantener la conectividad y la ejecución de sus funciones. Así mismo y en caso de no ser posible, el TRABAJADOR deberá desplazarse a las instalaciones del EMPLEADOR a prestar sus servicios y deberá solicitar de manera inmediata la asistencia técnica requerida a Tecnología o a quien corresponda, de ser el caso. El incumplimiento de lo anterior por parte del el TRABAJADOR y sin justificación suficiente, será considerado como una falta grave a sus obligaciones contractuales y podrá dar lugar a la terminación de su contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

#### 4.1.2. DURACIÓN DEL TELETRABAJO:

- a. La duración de la modalidad de teletrabajo suplementario es indefinida.
- b. Si EL EMPLEADOR considera que hay razones objetivas que impidan que el Contrato de Trabajo siga ejecutándose bajo la modalidad de teletrabajo le dará aviso al TRABAJADOR, caso en el cual se dará por terminado el acuerdo de teletrabajo, sin que este solo hecho se pueda considerar como una desmejora de las condiciones laborales del TRABAJADOR.

#### 4.1.3. ESPACIO DE TRABAJO

- a. El TRABAJADOR deberá prestar sus servicios y desarrollar sus actividades laborales en el espacio acordado previamente por las PARTES para los respectivos días de la semana, tanto para el trabajo desempeñado presencialmente en las oficinas del EMPLEADOR como para el desempeño de sus funciones en su lugar de residencia.
- b. Por lo anterior, el TRABAJADOR no podrá cambiar el lugar de trabajo de manera discrecional, sin antes consultarlo con el EMPLEADOR, quien se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si

la nueva ubicación del TRABAJADOR reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desempeñando sus funciones.

- c. El espacio de la casa de habitación que utilizará el TRABAJADOR para el desempeño de sus funciones no genera arrendamiento ni se considera salario en especie, por cuanto el TRABAJADOR conserva la propiedad sobre dicho espacio y lo presta al EMPLEADOR a título de comodato. Las PARTES aclaran, convienen y aceptan que la remuneración en dinero que recibe el TRABAJADORA del EMPLEADOR compensa en su integridad todas las labores a su cargo.
- d. En virtud de lo dispuesto por el artículo 2.2.1.5.20 del Decreto 1072 de 2015, las Partes acuerdan que el Trabajador asumirá en su totalidad el costo de los servicios de internet, energía y telefonía en que el Trabajador incurra, razón por la cual no recibirá ningún auxilio o compensación por este concepto de parte del Empleador.

#### **4.1.4. MEDIDAS DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:**

- a. Con el objetivo de implementar medidas de seguridad, previsión y prevención de riesgos laborales en el lugar de trabajo del TRABAJADOR, éste autoriza de manera expresa, consciente, libre y voluntaria a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre afiliado EL EMPLEADOR, y al EMPLEADOR, para realizar visitas periódicas a su domicilio, como lugar de trabajo, que permitan comprobar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos. De igual manera, EL TRABAJADOR autoriza de manera expresa, libre y voluntaria las visitas de asistencia que sean programadas a su domicilio por la ARL para la realización de actividades de seguridad y salud en el trabajo.
- b. Sin perjuicio de lo anterior, es obligación del TRABAJADOR cumplir con las condiciones especiales sobre prevención de riesgos laborales que se encuentren definidas en el Reglamento de Trabajo del EMPLEADOR, en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, y en general en cualquier reglamento o política del EMPLEADOR en el que se establezcan obligaciones en relación con este asunto.

#### **4.1.5. CONTROL Y SUPERVISIÓN:**

- a. EL EMPLEADOR controlará y supervisará la actividad del TRABAJADOR mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos. Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes del EMPLEADOR en el lugar de trabajo del TRABAJADOR y éste fuera su propio domicilio, se hará siempre con la notificación previa y el consentimiento del TRABAJADOR. EL TRABAJADOR consiente libremente realizar reuniones a través de videoconferencias con EL EMPLEADOR, las cuales en ningún caso serán entendidas como violación del domicilio privado.

#### **4.1.6. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN:**

- a. El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos del EMPLEADOR será efectuado, siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad del TRABAJADOR, siguiendo para ello los procedimientos previamente establecidos por EL EMPLEADOR.
- b. EL TRABAJADOR se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que EL EMPLEADOR tenga implementadas, así como a utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso único y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones con EL EMPLEADOR.

#### **4.1.7. EQUIPOS INFORMÁTICOS:**

- a. EL EMPLEADOR proporcionará, instalará y mantendrá en buen estado los equipos informáticos necesarios para el correcto desempeño de las funciones del TRABAJADOR. EL TRABAJADOR tiene la obligación de cuidado de los equipos suministrados, y el uso adecuado y responsable del correo electrónico corporativo y no podrá recolectar o distribuir material ilegal a través de internet, ni darle ningún otro uso que no sea determinado por el Contrato de Trabajo. EL TRABAJADOR se obliga a cuidar los elementos de trabajo, así como las herramientas que EL EMPLEADOR ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente para los fines laborales que previamente hayan sido fijados.

- b. Finalizada la modalidad de Teletrabajo, EL TRABAJADOR debe reintegrar los equipos informáticos que le hayan sido asignados por parte del EMPLEADOR.

#### **CLÁUSULA QUINTA. - INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.**

5.1.- EL TRABAJADOR se compromete a no publicar ni divulgar a ningún tercero, y a no utilizar en beneficio propio o de un tercero o en detrimento de EL EMPLEADOR, la Información Confidencial que conozca en virtud del mismo. Esta obligación permanecerá vigente y en efecto durante todo el término del presente Contrato y después de la terminación del presente Contrato por cualquier causa.

5.2.- Constituye Información Confidencial, toda información de propiedad del EMPLEADOR que no haya sido publicada, con relación a los negocios, finanzas, impuestos, asuntos legales, programas de computador, ventas, formulas, datos, procesos, métodos, artículos de fabricación, maquinaria, aparatos, diseños, materiales de composiciones, productos, ideas, mejoras, inventos, descubrimientos, trabajo experimental o de desarrollo, trabajo en proceso, planos, o cualquier otro material que pertenezca o esté relacionado con la actividad técnica o comercial del EMPLEADOR obtenida por EL TRABAJADOR en reuniones, en correspondencia tanto oficial como no oficial, en conversaciones con la Gerencia y demás personal, mediante consultores externos, mediante miembros de organismos y autoridades gubernamentales, en virtud de informes oficiales del EMPLEADOR y borradores de tales reportes, por reclamos contra EL EMPLEADOR o cualquiera de sus subsidiarias, por información desarrollada o generada por EL EMPLEADOR o de cualquier otra forma.

5.3.- Al momento de la terminación del presente contrato, EL TRABAJADOR no conservará ni entregará a terceros, sino que devolverá a EL EMPLEADOR todos y cada uno de los planos, dibujos, especificaciones, elementos, notas, libros de notas, memorandos, reportes, estudios, correspondencia y demás documentos y en general todo el material que se relacione con los negocios de EL EMPLEADOR o de terceros sobre la cual EL EMPLEADOR esté obligada a mantener confidencial, y que esté en su poder o bajo su custodia o control.

5.4.- EL TRABAJADOR no podrá revelar, publicar, descargar, grabar, compilar ni transferir Información Confidencial o cualquier otro dato, información o documento almacenado, en cualquier formato, en los servidores, redes, equipos informáticos o registros de EL EMPLEADOR o del Grupo, aún después de finalizada la relación laboral.

5.5.- EL TRABAJADOR se obliga a poner a disposición de EL EMPLEADOR cualquier información contable y/o financiera relacionada con las actividades de EL EMPLEADOR y/o del Grupo que estén en su poder al momento de retiro de la Empresa, por cualquier razón.

5.6.- EL TRABAJADOR entiende y reconoce que la violación a las obligaciones descritas en esta cláusula constituye una violación de las obligaciones de confidencialidad que se encuentran a su cargo, y del presente Contrato. En caso de violación de cualquiera de las obligaciones establecidas en esta cláusula, EL EMPLEADOR tendrá derecho a exigir, a discreción de la Empresa, la indemnización por los daños y perjuicios causados y/o hacer uso de sus facultades disciplinarias. Sin perjuicio de lo anterior, si EL EMPLEADOR tiene motivos para creer que la violación de EL EMPLEADO podría constituir una revelación de secretos comerciales o cualquier otra conducta punible con arreglo a la legislación penal aplicable, EL EMPLEADOR podrá hacer uso de las acciones que considere apropiadas ante el juez penal.

#### **CLÁUSULA SEXTA. - INVENCIONES Y DESCUBRIMIENTOS.**

6.1.- Es expresamente entendido por EL TRABAJADOR que cualquier derecho patrimonial o de explotación derivado de toda obra o en general de cualquier invención o creación intelectual realizada u originada en desarrollo de su relación laboral es de propiedad exclusiva del EMPLEADOR, y sobre ellas EL EMPLEADOR sólo deberá sujetar su actuación al reconocimiento del nombre del autor o inventor, conforme a lo establecido en las normas pertinentes. Si EL TRABAJADOR crea o participa en la creación de propiedad intelectual en el ejercicio de sus actividades o en razón de sus obligaciones contractuales, EL TRABAJADOR se compromete a no reclamar ningún pago especial por dicha propiedad intelectual. EL TRABAJADOR adquiere la obligación de hacer la cesión del título al EMPLEADOR, de conformidad con las normas aplicables.

6.2.- A través de la suscripción del presente contrato, EL TRABAJADOR le asigna de manera irrevocable a EL EMPLEADOR, sin ninguna consideración adicional, todos los Derechos de Propiedad Intelectual sobre toda la Propiedad Intelectual Relevante.

6.3.- EL TRABAJADOR pondrá a disposición de EL EMPLEADOR, a petición de éste y a satisfacción razonable de EL EMPLEADOR, la prueba de la cesión de todos los Derechos de Propiedad Intelectual requeridos en el presente contrato.

6.4.- Salvo disposición en contrario de la ley aplicable, EL EMPLEADO no podrá reclamar ninguna remuneración adicional por la cesión de los derechos, invenciones o innovaciones previstos en los párrafos anteriores.

#### **CLÁUSULA SÉPTIMA. – CONFLICTO DE INTERÉS.**

7.1.- EL TRABAJADOR declara no tener con ningún trabajador que preste servicios a favor del EMPLEADOR relación de parentesco dentro del tercer grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil. Igualmente, declara no tener o haber tenido contra EL EMPLEADOR ni contra uno o varios de sus socios, proceso judicial alguno.

7.2.- EL TRABAJADOR manifiesta adicionalmente no tener o estar frente alguna situación generadora de conflicto de intereses con EL EMPLEADOR, sus socios o sus trabajadores.

7.3.- En el evento en que EL TRABAJADOR tenga conocimiento de una situación posterior a su vinculación de una situación de conflicto de interés, deberá informarla al EMPLEADOR de manera inmediata. La violación de este deber constituye una falta grave para todos los efectos legales.

#### **CLÁUSULA OCTAVA. - JORNADA LABORAL**

8.1.- EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria de trabajo, en los turnos y dentro de las horas que indique EL EMPLEADOR y ésta podrá ajustar o cambiar los horarios según lo estime conveniente. EL EMPLEADOR no reconocerá a EL TRABAJADOR recargos adicionales al salario pactado por trabajo realizado en horas extras o en días dominicales o festivos, si EL TRABAJADOR no ha sido autorizado en forma previa, expresa y por escrito, por EL EMPLEADOR para ejecutar tales labores, salvo cuando la necesidad de ejecutarlas se presente de manera imprevista, caso en el cual deberán ejecutarse y darse aviso inmediato al respectivo superior jerárquico.

#### **CLÁUSULA NOVENA. - DURACIÓN DEL CONTRATO.**

9.1.- Las partes acuerdan y así se entiende, que el presente Contrato rige a partir del **18 de Septiembre de 2023** y es de duración indefinida, pero los primeros dos (2) meses de su vigencia, se entenderán como período de prueba, al cabo de los cuales, cualquiera de las partes podrá dar unilateralmente por terminado el Contrato, sin que por ello surja la obligación de indemnizar a la otra.

9.2.- Vencido el período de prueba, la duración de este Contrato será indefinida y tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la naturaleza del trabajo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA. - JUSTAS CAUSAS**

10.1.- Son justas causas para dar por terminado el presente Contrato de Trabajo, por parte de EL EMPLEADOR, además de las enumeradas en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, las que se mencionen en cualquier tiempo en políticas del EMPLEADOR, el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones y/o prohibiciones previstas en el presente Contrato, y las siguientes faltas que se consideran graves:

- a) La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR, por dos veces de un mismo mes calendario;

- b) La no asistencia al trabajo por un día o la inasistencia al sitio de trabajo sin causa justificada, calificación que le corresponde al EMPLEADOR, salvo fuerza mayor;
- c) La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del EMPLEADOR;
- d) Recibir EL TRABAJADOR más de tres llamados de atención verbales o escritos, referentes a la ejecución y desarrollo de las funciones concernientes al cargo para el cual fue contratado;
- e) Atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintos a los que EL EMPLEADOR le encomiende;
- f) Incurrir en pérdida deliberada o injustificada de tiempo;
- g) Ceder total o parcialmente a terceros la ejecución de las obligaciones derivadas de este Contrato;
- h) La revelación de información confidencial del EMPLEADOR, de conformidad con lo dispuesto en el presente Contrato;
- i) Usar software para el cual EL EMPLEADOR no cuenta con la respectiva licencia de funcionamiento;
- j) Utilizar los equipos, herramientas y elementos de trabajo del EMPLEADOR para su uso personal, así como utilizar el correo electrónico dispuesto por EL EMPLEADOR para fines diferentes a aquel para el cual le fue dotado al TRABAJADOR o contraviniendo las políticas o directrices establecidas sobre el uso del mismo;
- k) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo, así como incurrir en conductas que provoquen agresión, desavenencia, injuria, falta de respeto o ultraje físico, verbal o moral para con superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o usuarios;
- l) El hecho de que EL TRABAJADOR llegue embriagado al trabajo o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, o ingiera bebidas embriagantes o alucinantes en el sitio de trabajo, aun por primera vez
- m) Engañar al EMPLEADOR con relación al uso y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, utilización de créditos o anticipos de cesantía;
- n) Tolerar el incumplimiento de las políticas, normas de seguridad y/o control por parte de sus colaboradores o de aquellos empleados a quienes en ejercicio de sus funciones debe controlar;
- o) Negarse a cumplir órdenes que en cumplimiento de sus funciones le imparta un superior jerárquico
- p) El hecho de que EL TRABAJADOR abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores
- q) Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, actividades que afecten los intereses del EMPLEADOR.
- r) Negociar los productos de propiedad del EMPLEADOR o utilizarlos con intención personal de lucro.
- s) Aceptar regalos, comisiones, donaciones, atenciones, dádivas o préstamos de dinero de los proveedores, contratistas, clientes o usuarios del EMPLEADOR, a menos que éste lo autorice expresamente;
- t) Utilizar el buen nombre del EMPLEADOR o valerse de las labores encomendadas por éste, para emprender, respaldar o acreditar negocios o actividades comerciales del TRABAJADOR o de terceros;
- y
- u) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas y en general, no ser veraz en su relación con EL EMPLEADOR.
- v) Cualquier violación de EL EMPLEADO de las obligaciones estipuladas para él, en el presente Contrato o en cualquiera de los reglamentos y/o políticas establecidas por la Empresa, particularmente en el Código corporativo global Anticorrupción.

#### **CLÁUSULA UNDÉCIMA. - OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR**

11.1.- Además de las obligaciones previstas en la ley, en el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los demás reglamentos y políticas del EMPLEADOR, así como en las cláusulas de este Contrato, EL TRABAJADOR se obliga a cumplir las siguientes obligaciones especiales:

- a) Desempeñar personalmente las labores asignadas, observando en el cumplimiento de éstas, el cuidado y diligencia necesarios, incorporando toda su capacidad de trabajo en el desempeño de estas y conservando rigurosamente en sus actos y conductas los principios de veracidad y de lealtad hacia EL EMPLEADOR, sus compañeros de trabajo y para con el público en general;

- b) Mantener completa armonía con sus compañeros de trabajo en el desarrollo de sus funciones y en las relaciones personales;
- c) Cuidar su presentación personal conforme a los requerimientos de su cargo;
- d) Dar aviso al EMPLEADOR cuando por cualquier circunstancia no pueda asistir al trabajo;
- e) Comunicar oportunamente al EMPLEADOR las observaciones que estime convenientes para evitarle daños o perjuicios y sobre cualquier irregularidad que observe u ocurra dentro del desempeño de sus funciones y que pueda tener interés para EL EMPLEADOR, ya se relacione o no directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo;
- f) Abstenerse de ejecutar actividades de competencia desleal que atente contra EL EMPLEADOR;
- g) Mantener actualizados los datos necesarios a fin de que EL EMPLEADOR le pueda hacer llegar cualquier clase de correspondencia durante la vigencia o a la terminación del Contrato de Trabajo. Por este motivo, la dirección de residencia, teléfono de residencia, número de celular, etc., deberán permanecer debidamente actualizados. El incumplimiento a lo anterior exime al EMPLEADOR de toda responsabilidad derivada de la especial regulación contemplada en la Ley 789 de 2002, al igual que las normas concordantes de la Legislación Laboral vigente;
- h) Mantenerse permanentemente actualizado sobre toda información que guarde relación con su cargo, prestando especial atención a aquella suministrada por EL EMPLEADOR a través de diferentes medios, tales como: carteleros, sistemas electrónicos, audiovisuales, boletines, manuales y demás medios de comunicación;
- i) Laborar en horarios diferentes al inicialmente pactado cuando EL EMPLEADOR así lo requiera;
- j) Prestar sus servicios personalmente en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare EL EMPLEADOR, y excepcionalmente fuera de dicho territorio cuando las necesidades del servicio así lo exigieren;
- k) Abstenerse de realizar labores que afecten su salud u ocasionen desgaste a su organismo en forma tal que le impidan prestar adecuadamente el servicio contratado;
- l) Conocer y someterse a todas las políticas y medidas de seguridad y control que establezca EL EMPLEADOR para la buena y segura marcha del negocio;
- m) Utilizar de manera racional los beneficios y servicios que le sean otorgados por EL EMPLEADOR;
- n) Responder ante EL EMPLEADOR por cualquier perjuicio que éste pueda recibir como consecuencia de su proceder negligente o imprudente o por incumplimiento de sus deberes y obligaciones.

11.2.- El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez será considerado como violación grave para todos los efectos legales, en especial lo previsto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

#### **CLÁUSULA DUODÉCIMA. - ACUERDOS RESTRICTIVOS POST TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Con el objetivo de proteger la Información Confidencial, la Propiedad Intelectual, los intereses comerciales, las conexiones de negocios, y la estabilidad de la fuerza de trabajo de EL EMPLEADOR y del Grupo, EL TRABAJADOR acepta estar sujeto y se compromete a cumplir con las restricciones que se establecen a continuación.

EL TRABAJADOR no podrá, Directa o Indirectamente, sin el consentimiento expreso por escrito de EL EMPLEADOR, durante un período de 2 (Dos) Años, con posterioridad a la Fecha de Terminación:

- a) Tratar de, solicitar, o buscar de cualquier manera a un cliente de EL EMPLEADOR.
- b) Promover, comercializar o participar en cualquier otra actividad (ya sea Directa o Indirectamente) que pueda resultar en una pérdida para EL EMPLEADOR o el Grupo, en beneficio propio del TRABAJADOR, en beneficio de terceros o simplemente con la intención de generarle un perjuicio a EL EMPLEADOR o al Grupo.
- c) Ofrecer empleo, celebrar un contrato por los servicios de, o intentar persuadir para que se vaya de la Empresa o del Grupo, a cualquier trabajador, consultor y/o contratista independiente que haya prestado sus servicios al EMPLEADOR y/o al Grupo en los últimos 12 meses, previo a la Fecha de Terminación.
- d) Solicitar o tratar de alejar de la Empresa y/o del Grupo, a cualquier proveedor de la Empresa que haya suministrado bienes y/o servicios al EMPLEADOR o al Grupo durante los doce (12) meses anteriores a dicha solicitud o intento, si dicha solicitud o intento provoca o hubiera provocado que dicho proveedor



dejara de suministrar o redujera sustancialmente el suministro de dichos bienes y/o servicios al EMPLEADOR o a el Grupo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA. - NO DESACREDITACIÓN**

13.1. -EL TRABAJADOR se obliga a no realizar ninguna acción o hacer declaraciones que, directa o indirectamente, sean susceptibles de desacreditar a EL EMPLEADOR, al Grupo y/o a cualquier Compañía Asociada (incluyendo a los directores y empleados de cualquiera de las anteriores).

En caso de que EL TRABAJADOR incumpla con esta obligación, EL EMPLEADOR se reserva el derecho de reclamar los daños y perjuicios resultantes de dicha violación y ejecutar cualquier otro recurso legal disponible. Para efectos legales, dicho incumplimiento será considerado como una falta grave, meritoria de la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA. - POLÍTICAS, CÓDIGO DE ÉTICA Y CÓDIGO ANTICORRUPCIÓN**

14.1. -A través del presente Contrato, EL TRABAJADOR confirma que ha leído, entiende y acepta que va a cumplir las Políticas del Grupo, así como el Código de Ética y el Código corporativo global Anticorrupción, los cuales se encuentran disponibles para consulta, en cualquier momento en la intranet: <http://net.havas.com>

14.2. -Las Partes acuerdan que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones contenidas en las Políticas del Grupo, particularmente en el Código de Ética y el Código Anti- Corrupción, se entenderán como faltas graves al contrato de trabajo, de conformidad con el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, en consecuencia, podrán dar lugar a la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones de naturaleza civil y/o penal a que haya lugar por dichos incumplimientos.

14.3. -En particular, EL TRABAJADOR se obliga a evitar todo tipo de actos de corrupción y/o tráfico de influencias. Entre otras, EL TRABAJADOR se obligar a seguir de forma estricta las reglas corporativas establecidas para la aceptación de regalos e invitaciones; a no realizar ningún tipo de pago a terceros o funcionarios públicos con el fin de obtener un beneficio o ventaja indebida; a reportar oportunamente cualquier tipo de conflicto de interés que tenga y que pueda afectar los intereses de la Compañía; abstenerse de realizar actos de lobbying, donaciones, patrocinios políticos o afectar la transparencia de la contabilidad o registros comerciales para obtener un beneficio indebido o injustificado, siguiendo los criterios y recomendaciones establecidas en el Código corporativo global Anticorrupción.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA. - VALIDEZ Y MODIFICACIONES AL CONTRATO**

15.1.- Las Partes manifiestan que no reconocerán validez a estipulaciones distintas al presente Contrato, el cual ha sido redactado de acuerdo con la ley, y constituye su acuerdo, sustituyendo en todas sus partes cualquier otro contrato verbal o escrito que rigiera con antelación a la firma y ejecución de éste.

15.2.- En consecuencia, toda modificación del salario u otra estipulación sustancial que acuerden las Partes se hará constar a continuación de su texto, bajo la firma de los contratantes.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA. - DATOS PERSONALES**

16.1.- EL TRABAJADOR autoriza de manera previa, expresa e informada a EL EMPLEADOR para que, directamente o a través de sus empleados, consultores, asesores y/o terceros encargados a tal efecto, realice cualquier operación o conjunto de operaciones tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, transferencia y transmisión (el "Tratamiento") de sus datos personales, entendidos como cualquier información vinculada o que pueda asociarse al TRABAJADOR (los "Datos Personales"), lo cual incluye pero no se limita a datos de contacto, información financiera, datos sensibles (por ejemplo información médica y datos biométricos) e información profesional. La presente autorización se otorga para el cumplimiento de los fines empresariales del EMPLEADOR, que incluyen, pero no se limitan al cumplimiento de obligaciones legales

o contractuales del EMPLEADOR con terceros; la debida ejecución de este Contrato; el cumplimiento de las políticas internas del EMPLEADOR; la verificación del cumplimiento de las obligaciones del TRABAJADOR; y la administración de sus sistemas de información y comunicaciones y la generación de copias y archivos de seguridad de la información en los equipos proporcionados por EL EMPLEADOR. EL TRABAJADOR declara que acepta, autoriza, entiende y conoce el carácter facultativo de entregar o no a EL EMPLEADOR sus Datos Personales de carácter sensible. EL TRABAJADOR declara que acepta, autoriza, entiende y conoce que para el cumplimiento de los fines acá descritos y realizar las validaciones pertinentes para su vinculación laboral, EL EMPLEADOR, directa o indirectamente, podrá recolectar y someter a Tratamiento Datos Personales y Datos Personales de carácter sensible del TRABAJADOR (por ejemplo, información médica y datos biométricos), mediante la práctica de visitas domiciliarias, estudios de antecedentes, pruebas de polígrafo y/o exámenes médicos, entre otras.

16.2.- EL TRABAJADOR autoriza de manera previa, expresa e informada al EMPLEADOR para transferir y/o transmitir los Datos Personales o permitir el acceso a éstos a terceros ubicados en Colombia o en el exterior, para el cumplimiento de los mismos fines del EMPLEADOR, incluso a países que no proporcionen niveles adecuados de protección de datos. EL TRABAJADOR declara que acepta, autoriza, entiende y conoce que el Tratamiento efectuado por fuera del territorio colombiano puede regirse por leyes extranjeras. EL TRABAJADOR declara que acepta, autoriza, entiende y conoce que ha sido informado de los derechos que le asisten en su calidad de titular de Datos Personales, entre los que se encuentran los siguientes: (i) conocer, actualizar, suprimir y rectificar sus Datos Personales frente al EMPLEADOR o quienes por cuenta de éste realicen el Tratamiento; (ii) solicitar prueba de la autorización otorgada al EMPLEADOR, salvo cuando la ley no lo requiera; (iii) previa solicitud, ser informado sobre el uso que se ha dado a sus Datos Personales por EL EMPLEADOR o quienes por cuenta de éste realicen el Tratamiento; (iv) presentar ante las autoridades competente quejas por violaciones al régimen legal colombiano de protección de datos personales; (v) revocar la presente autorización y/o solicitar la supresión de sus Datos Personales, y (vi) acceder en forma gratuita a sus Datos Personales que hayan sido objeto de Tratamiento. EL TRABAJADOR declara que acepta, autoriza, entiende y conoce que la revocación de la presente autorización y la supresión de sus Datos Personales sólo procederá en la medida en que no exista una obligación legal o contractual de permanecer en la respectiva base de datos.

16.3.- Por medio del presente Contrato, EL TRABAJADOR declara, garantiza y representa lo siguiente:

- a) Que conoce y entiende la Política, pues ha tenido oportunidad de consultarla y estudiarla detenidamente.
- b) Que conoce y entiende que el responsable del Tratamiento será EL EMPLEADOR.
- c) Que conoce y entiende los procedimientos y las formas con que cuenta para el ejercicio de los derechos que le asisten como titular de los Datos Personales, tal como éstos se establecen y describen en la Política.
- d) Que conoce y entiende que cualquier solicitud, reclamo, consulta o inquietud debe dirigirse correo electrónico [notificaciones.colombia@havasmg](mailto:notificaciones.colombia@havasmg), con arreglo a los términos y formas señalados en la Política.
- e) Que EL EMPLEADOR, en cumplimiento de lo establecido en la normativa de protección de datos personales, particularmente de la Ley 1581 de 2012 y del Decreto 1377 de 2013, le ha informado del carácter facultativo de las respuestas a las preguntas sobre Datos Personales de carácter sensible o sobre Datos Personales de niñas, niños y adolescentes.
- f) Que la presente autorización comprende el Tratamiento de sus Datos Personales a futuro y el que hubiere efectuado antes de la suscripción del presente Contrato, situación que se entiende ratificada por este medio.
- g) Que, si bien EL EMPLEADOR cuenta con una infraestructura tecnológica sólida y confiable, existen circunstancias inherentes al Tratamiento que expondrán los Datos Personales a ciertos riesgos, lo cual incluye, pero no se limita a riesgos de seguridad, riesgos de virus, riesgos de corrupción y caídas del servicio, entre otros.
- h) Que EL EMPLEADOR podrá monitorear de manera rutinaria cualquier equipo, herramienta tecnológica o cualquier herramienta de trabajo asignada al TRABAJADOR, sin que EL TRABAJADOR pueda alegar la inviolabilidad de sus comunicaciones o el uso no autorizado de sus Datos Personales. Este

monitoreo deberá hacerse de acuerdo con los propósitos de EL EMPLEADOR, conforme a lo establecido en el presente Contrato.

**CLÁUSLA DÉCIMA SÉPTIMA. – FIRMA ELECTRONICA.**

17.1.- El TRABAJADOR declara que autoriza utilizar firmas electrónicas en el presente Contrato de Trabajo, utilizando mensajes de datos iniciados a través de correos electrónicos desde las cuentas de correo electrónico indicadas por las Partes. Este Contrato de Trabajo y sus documentos auxiliares no podrán ser invalidados sobre la base de que los documentos y las firmas se hayan realizado electrónicamente. El Trabajador declara que ha adoptado todas las medidas razonables para verificar el origen de la firma electrónica, y que se considerarán íntegros, completos e inalterados desde su proveniencia. El presente Contrato de Trabajo será admitido y considerado como documento original firmado con firma autógrafa en caso de ser sometido a juicio, arbitraje, mediación, o procedimiento administrativo alguno.

**CLÁUSLA DÉCIMA OCTAVA. - NORMAS LABORALES.**

18.1.- Las Partes declaran que en el presente Contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente y en cuanto no se opongan a lo aquí estipulado, todas las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales y especialmente lo dispuesto, en cualquier tiempo, por el Reglamento Interno de Trabajo del EMPLEADOR y demás políticas laborales, códigos de conducta o reglamentos del EMPLEADOR. EL TRABAJADOR declara que ha recibido un ejemplar de este documento, que conoce el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas laborales, códigos de conducta y reglamentos del EMPLEADOR y que está en todo de acuerdo con los mismos.

18.2.- EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR tendrán las obligaciones establecidas en los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo y las que imponga el Reglamento interno de Trabajo del EMPLEADOR, el presente Contrato y las políticas laborales, códigos de conducta o demás reglamentos del EMPLEADOR. Las Partes están sujetas a las prohibiciones que enumeran los artículos 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y las que imponga el Reglamento Interno de Trabajo del EMPLEADOR, el presente Contrato y las políticas laborales, códigos de conducta o demás reglamentos del EMPLEADOR. El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones se considera desde ya como una falta grave y podrá dar lugar a la imposición de sanciones o a la terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.

En fe de lo expuesto se firma este Contrato, **al día dieciocho (18) del mes de septiembre del año dos mil veintitrés (2023)**., en dos ejemplares del mismo valor y contenido, uno para EL EMPLEADOR y otro para EL TRABAJADOR.

**EL TRABAJADOR,**



**NATALIA CAROLINA GUERRERO LIZARAZO**  
C.C. No. 1126422507 de Bogotá

**EL EMPLEADOR,**



**ANDREA ISAAC VERGARA**  
C.C. No.1102799265 de Sincelejo  
**HAVAS MEDIA COLOMBIA S.A.S**



**EDGAR MAURICIO PUENTES PATIÑO**  
C.C. No. 79689317 de Bogotá  
**HAVAS MEDIA COLOMBIA S.A.S**