

LA SALINA

IE JORGE ELIECER GAITAN

 ZZZ ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
--	---

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	ANA BERTILDE CORDERO FLORES
CÉDULA:	23684397
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	CALLE 10 # 11-18 3213327145
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	<u>22</u> DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se regirá por las siguientes cláusulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la **ZZZ ZOE UT** y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por **EL EMPLEADOR**, caso en el cual **EL EMPLEADOR** dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que sea causa. En estos casos, **EL EMPLEADOR** procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO. EL(LA) TRABAJADOR(A)** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer ésto ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarse su implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo **EL EMPLEADOR** o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de ello por escrito a la mayor brevedad posible, al **EMPLEADOR** o sus representantes. **EL EMPLEADOR**, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de su factor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el

 /// ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN	

jefe inmediato. **SEPTIMA: DESCUENTOS:** EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. **OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A).** El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el **ACOSO SEXUAL** en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
---	--

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. **PARAGRAFO PRIMERO.** Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. **DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.** Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. **DÉCIMA PRIMERA:** Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. **DÉCIMA SEGUNDA:** se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. **DECIMA TERCERA:** De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). **PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero o en especie, no constituyen salario. **DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A).** EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de LA SALINA el día 22 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Nombre: Jenny Antonia Zúñiga González
Cédula: 88 34626628 de Tumbaco
REPRESENTANTE LEGAL DEL EMPLEADOR
ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma: [Firma]
Nombre: Ana Bertilde Cordero
Cédula: 2368937



3967



CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **CORDERO FLORES ANA BERTILDE** identificado con CC No. **23684397**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

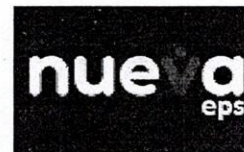
GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

K.F

Positiva Compañía de Seguros S.A.:
Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensorcliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502.
Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a. m. - 6:00 p. m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva.
Más información: <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS



NUEVA EPS S.A

NIT: 900156264-2

CERTIFICA QUE:

El 27/01/2026, el empleador UT ZZZ ZOE identificado con NIT número 901902595 registró la siguiente solicitud de reingreso en nuestro portal transaccional.

NÚMERO DE RADICACIÓN	FECHA DE RADICACIÓN	TIPO DE SOLICITUD
9866155	27/01/2026	Reingresos

DETALLE

TIPO	IDENTIFICACIÓN	NOMBRE COTIZANTE	IBC	CARGO	FECHA
CÉDULA DE CIUDADANÍA	23684397	ANABERTILDE CORDERO FLOREZ	1750905	ASEADOR	2026-01-22

La siguiente certificación se expide a solicitud del interesado a los 27 días del mes de Enero del año 2026.

Cordialmente,

GERENCIA NACIONAL DE AFILIACIONES

Nueva

3969

 ComfaCasanare CONSTRUYENDO BUENOS DÍAS	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
			Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN		Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **ANA BERTILDE CORDERO FLORES** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **23684397** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-16	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-04-25	2024-11-24
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-22	2024-04-18
901663913	UNION TEMPORAL CASANARE 2023	2023-01-16	2023-12-06

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
Estado de Afiliación: **ACTIVO**
Categoría Subsidio: **A**
Categoría Servicios: **A**
Último Periodo de Aportes: **202512**
Último IBC Aportado: **0.040**
Estado de aportes: **EN MORA**
Codigo generación **cert-UWmGE7bg4zhjCMD-2026-02-10**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 10 días del mes de Febrero de 2026



DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO
Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

3990

CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **CORDERO FLORES ANA BERTILDE** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **23684397**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

MANI

CE SAN JOSE DE LA POYATA

3972

 ZZZ ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	YEISMIN ADRIANA DURAN MARFOY
CÉDULA:	1116615844
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	VEREDA LA POYATA 3213638012
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	<u>22</u> DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se regirá por las siguientes cláusulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



/// ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la ZZZ ZOE UT y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por EL EMPLEADOR, caso en el cual EL EMPLEADOR dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió; 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que seale causa. En estos casos, EL EMPLEADOR procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO. EL(LA) TRABAJADOR(A)** 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarsu implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de el por escrito a la mayor brevedad posible, al EMPLEADOR o sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que EL(LA) TRABAJADOR(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de sufactor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el

 ZZZ ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

jefe inmediato. **SEPTIMA: DESCUENTOS:** EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. **OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A).** El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiriera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo, PARAGRAFO. Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral.

OBLIGACION ESPECIAL: De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el **ACOSO SEXUAL** en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral.

NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION. Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a

 UCH SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. **PARAGRAFO PRIMERO.** Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. **DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.** Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. **DÉCIMA PRIMERA:** Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



/// ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. DÉCIMA SEGUNDA: se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. DECIMA TERCERA :De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). PARAGRAFO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero o en especie, no constituyen salario. DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A). EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de MANI el día 22 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Jenny Ambare Zúñiga González

Nombre: 39620628 de Tuzasasugá

Cédula: _____

REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO

ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma: Yessica Alejandra Duenas

Nombre: Yessica Alejandra Duenas Plata Fey

Cédula: 1.116.615.844



CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **DURAN MARFOY YEISMIN ADRIANA** identificado con CC No. **1116615844**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

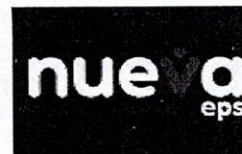
Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

K.F

3976



NUEVA EPS S.A

NIT: 900156264-2

CERTIFICA QUE:

El 27/01/2026, el empleador UT ZZZ ZOE identificado con NIT número 901902595 registró la siguiente solicitud de reingreso en nuestro portal transaccional.

NÚMERO DE RADICACIÓN	FECHA DE RADICACIÓN	TIPO DE SOLICITUD
9866345	27/01/2026	Reingresos

DETALLE

TIPO	IDENTIFICACIÓN	NOMBRE COTIZANTE	IBC	CARGO	FECHA
CÉDULA DE CIUDADANÍA	1116615844	YEISMINADRIANA DURAN MARFOY	1750905	ASEADOR	2026-01-22

La siguiente certificación se expide a solicitud del interesado a los 27 días del mes de Enero del año 2026.

Cordialmente,

GERENCIA NACIONAL DE AFILIACIONES

Nueva

 ComfaCasanare Construimos Quiéres?	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
			Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN		Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **YEISMIN ADRIANA DURAN MARFOY** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **1116615844** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-10-14	2025-12-15

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
 Estado de Afiliación: **ACTIVO**
 Categoría Subsidio: **A**
 Categoría Servicios: **A**
 Último Periodo de Aportes: **202601**
 Último IBC Aportado: **0.040**
 Estado de aportes: **AL DIA**
 Código generación **cert-hzHuWnzPg8TDZiq-2026-02-11**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 11 días del mes de Febrero de 2026


DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO
 Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

3978

CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **DURAN MARFOY YEISMIN ADRIANA** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **1116615844**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

MANI

I.E. LUIS ENRIQUE BARON LEAL

 ZZZ ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
--	---

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	YADIRA FORERO
CÉDULA:	52816514
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	CALLE 11B # 7-36 3212715338
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	<u>22</u> DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se regirá por las siguientes cláusulas: **PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO.** El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. **SEGUNDA: DECLARACION LEGAL.** Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. **TERCERA: PERIODO DE PRUEBA.** Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la ZZZ ZOE UT y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por EL EMPLEADOR, caso en el cual EL EMPLEADOR dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que seala causa. En estos casos, EL EMPLEADOR procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO.** EL(LA) TRABAJADOR(A) 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarsu implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de el por escrito a la mayor brevedad posible, al EMPLEADOR o sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que EL(LA) TRABAJADOR(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de sufactor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

jefe inmediato. **SEPTIMA: DESCUENTOS:** EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. **OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A).** El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, **EL(LA) TRABAJADOR(A)** se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, **EL EMPLEADOR** acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del **EMPLEADOR** prevenir, investigar y sancionar el **ACOSO SEXUAL** en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos **AL EMPLEADOR** ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos **AL EMPLEADOR**; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de **EL EMPLEADOR** aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del **EMPLEADOR**; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del **EMPLEADOR** o negociar bienes y/o mercancías del **EMPLEADOR** en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para **EL EMPLEADOR**; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del **EMPLEADOR**; o) Desacreditar en alguna forma a **EL EMPLEADOR**, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. **PARAGRAFO PRIMERO.** Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. **DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.** Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. **DÉCIMA PRIMERA:** Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. DÉCIMA SEGUNDA: se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. DECIMA TERCERA :De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). PARAGRAFO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero o en especie, no constituyen salario. DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A). EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de MANI el día 22 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Nombre: Jenny Amparo Zúveda González
Cédula: CC. 39626628 de Fusagasugá
REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO
ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma: Yadira Forero
Nombre: Yadira Forero
Cédula: 52816514



3983



CERTIFICADO DE AFILIACIÓN
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **FORERO YADIRA** identificado con CC No. **52816514**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

K.F

Positiva Compañía de Seguros S.A:

Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensorcliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502. Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a. m. - 6:00 p. m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva.

Más información <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

**LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS**

3984



capresoca
- Existimos para la Gente -
NIT. 897 856 000-7

FORMULARIO ÚNICO DE AFILIACIÓN Y REGISTRO DE NOVEDADES AL SGSSS
FO-AS-08
2025-06-17
V.04

REGIMEN CONTRIBUTIVO

RECIBIDO

FECHA: 28/01/2026

No DE RADICADO		FECHA DE RADICADO	
I. DATOS DEL TRAMITE (Lea las instrucciones que se encuentran anexas al formulario antes de diligenciarlo)			
1. Tipo de Trámite A. Afiliación ☐ B. Reporte de Novedades ☒	2. Tipo de Afiliación A. Individual: Cotizante o cabeza de familia Beneficiario o afiliado adicional ☒ B. Colectiva ☐ C. Institucional ☐ D. De Oficio ☐	3. Régimen A. Contributivo ☒ b. Subsidiado ☐	4. Contribución solidaria SI ☐ NO ☒
5. Tipo de Afiliado A. Cotizante ☒ B. Cabeza de familia ☐ C. Beneficiario ☐ D. Afiliación Adicional ☐	6. Tipo de Cotizante A. Dependiente ☒ B. Independiente ☐ C. Pensionado ☐	7. Código	
II. DATOS BASICOS DE IDENTIFICACIÓN (Del cotizante, cabeza de familia o beneficiarios cuando aplique o afiliado adicional)			
8. Apellidos y Nombres Primer Apellido: FERRERO Segundo Apellido: YADIRA Segundo Nombre: YADIRA		9. Tipo de documento de identidad CC 52916514	
10. No. de documento de identidad	11. Sexo Biológico Femenino ☒ Masculino ☐	12. Sexo identificación Femenino ☒ Masculino ☐ T ☐ NB ☐ Otro ☐ Cual: 6-01-1982	13. Fecha de Nacimiento
13. Nacionalidad Colombiana	14. Lugar de Nacimiento País: Colombia Departamento: Cauca Municipio: Armenia	15. Fecha de Nacimiento	
III. DATOS COMPLEMENTARIOS			
16. Etnia		17. Comunidad	18. Discapacidad SI ☐ NO ☐ Categoría de Discapacidad
19. Tiene encuesta SISBEN SI ☐ NO ☐	20. Calificación SISBEN NIVEL ☐ GRUPO ☐	21. Grupo de población especial:	
22. Administradora de Riesgos Laborales-ARTL POSITIVA	23. Administradora de pensiones PONANIR	24. Ingreso Base de Cotización -IBC- 1,750,905	25. tarifa Contribución Solidaria
26. No. de identificación 0113-07-36	Teléfono 3212715338	Correo Electrónico perio449@gmail.com	
CASANARE Departamento	Municipio Mamir	Cabecera Municipal ☒	Zona Rural Disperso ☐ Resto Rural ☐
IV. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR			
Datos básicos de identificación del cónyuge o compañero (a) permanente del cotizante			
27. Apellidos y Nombres Primer Apellido: MAMIR Segundo Apellido: MAMIR Primer Nombre: MAMIR Segundo Nombre: MAMIR		28. Tipo de documento de identidad 30. Sexo Biológico Femenino ☐ Masculino ☐ T ☐ NB ☐ Otro ☐ Cual: 34. Fecha de Nacimiento	
32. Nacionalidad	33. Lugar de Nacimiento País: Colombia Departamento: Cauca Municipio: Armenia	34. Fecha de Nacimiento	
Datos básicos de identificación de los beneficiarios y de los afiliados adicionales			
35. Apellidos y Nombres Primer Apellido: B1 Segundo Apellido: B2 Primer Nombre: B3 Segundo Nombre: B4		36. Tipo de documento de identidad 37. No del documento de identidad 38. Nacionalidad 39. Sexo biológico F ☐ M ☐ 40. Sexo identificación F ☐ M ☐ T ☐ NB ☐ Otro ☐ Cual: 41. Lugar de nacimiento País: Dpto: Mun: 42. Fecha de nacimiento	
43. Parentesco		44. Etnia	45. Comunidad
46. Grupo de población especial		47. Tiene encuesta SISBEN SI ☐ NO ☐	48. Clasificación SISBEN Nivel ☐ Grupo ☐
49. Discapacidad SI ☐ NO ☐ Categoría		50. Incapacidad permanente SI ☐ NO ☐	
51. Datos de residencia			
Departamento	Municipio / Distrito	Zona Cabecera municipal ☐ Centro poblado ☐ Rural disperso ☐ Resto Rural ☐	Teléfono y/o celular
Dirección		Localidad / Comuna	Correo Electrónico
52. Valor de la UPC del afiliado adicional (a registrar por la EPS)			

53. Nombre de la Institución Prestadora de Servicios de Salud		54. Código de la IPS	
C			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			

V. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL APORTANTE DE LAS ENTIDADES RESPONSABLES DE LA AFILIACIÓN COLECTIVA O RESPONSABLES DEL PAGO

55. Nombre de la razón social UT ZZZ ZOE	56. Tipo de Documento de identificación NIT	57. No de documento de identificación 901902595-1	58. Tipo de aportante o pagador de pensiones
Dirección CALLE 64D # 112B - 69		Correo electrónico ADMINISTRATIVO@BIOCLEANEST.COM	Optimización BOGOTA DC Municipio: BOGOTA DC

B. REPORTE DE NOVEDADES

60. Tipo de Novedad

1. Modificación de datos básicos de identificación	12. Vinculación a una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas
2. Corrección de datos básicos de identificación	13. Desvinculación de una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas
3. Actualización del documento de identidad	14. Movilidad
4. Actualización y corrección de datos complementarios	15. Traslado
5. Terminación de la inscripción con la EPS	16. Reporte de fallecimiento del cotizante o cabeza de familia
6. Reporte de pago a través de un tercero	17. Reporte del trámite de protección al cesante
7. Inclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales	18. Reporte de la calidad de Pre-pensionado
8. Exclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales	19. Reporte de la calidad de Pensionado
9. Inicio de relación laboral o adquisición de condiciones para cotizar	20. Ingreso a contribución solidaria
10. Terminación de la relación laboral o pérdida de las condiciones para seguir cotizando	21. Retiro de contribución solidaria
11. Inscripción a la EPS retorno al país	

VI. DATOS ACTUALIZADOS SEGÚN REPORTE DE LA NOVEDAD

61. Datos básicos de identificación

Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre

62. Sexo Biológico

Femenino	Maculino
☐	☐

63. Sexo identificación

Femenino	Maculino
☐	☐

64. Fecha de Nacimiento

--	--	--	--	--	--

65. EPS Anterior

--	--

66. Fecha de novedad

--	--	--	--	--	--

67. Motivo del traslado

--	--

68. Caja de compensación familiar o Pagador de Pensiones

--	--

VII. DECLARACIÓN DE AUTORIZACIONES

69. Declaración de dependencia económica de los beneficiarios y afiliados adicionales

70. Declaración de la no obligación de afiliarse al Régimen Contributivo, Especial o de Excepción

71. Declaración de existencia de razones de fuerza mayor o caso fortuito que impiden la entrega de los documentos de los beneficiarios

72. Declaración de no información del cotizante, cabeza de familia, beneficiario o afiliados adicionales en una institución Prestadora de Servicios de Salud

73. Autorización para que la EPS solicite y obtenga datos y copia de la historia clínica del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales.

74. Autorización para que la EPS reporte la información que se genere de la afiliación o del reporte de novedades a la base de datos de afiliados vigente y a las 5 entidades públicas que por sus funciones la recuevan.

75. Autorización para que la EPS maneje los datos personales del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

76. Autorización para que la EPS envíe información al correo electrónico o al celular como mensajes de texto.

77. Aceptación de las condiciones para vincularse a la Contribución Solidaria y a de realizar los pagos correspondientes.

78. Aceptación de la actualización del grupo familiar y las tarifas en contribución solidaria, según la encuesta del SISBEN vigente.

VIII. CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

79. En caso de ausencia o fallecimiento del cabeza de familia reporte la persona de su grupo familiar que se hará cargo del pago de la Contribución Solidaria

Apellidos y Nombres

Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre

80. Su nombre o el de su familia o su organización

81. Apellido o nombre responsable de la afiliación o de la institución o de Oficio

IX. FIRMAS

82. Anexos

82. Anexo copia del documento de identidad	CN	RC	TI	CC	BA	CE	CD	YC	ET
Cantidad de documentos de identidad anexos									

83. Copia del dictamen de incapacidad permanente emitido por la autoridad competente

84. Copia del registro civil de matrimonio, o de la Escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la unión marital

85. Copia de la escritura pública o sentencia judicial que declare el divorcio, sentencia judicial que declare la separación de cuerpos y escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la terminación de la unión marital

86. Copia del certificado de adopción o acta de entrega del menor

87. Copia de la orden judicial o del acto administrativo de custodia

88. Documento en el que conste la pérdida de la patria potestad, o el certificado de defunción de los padres o la declaración suscrita por el cotizante sobre la ausencia de los dos padres

89. Copia de la autorización de traslado por parte de la Superintendencia Nacional de Salud numeral 4 y 5 del artículo 2.1.7.3 del Decreto 780 de 2016

90. Certificación de vinculación a una entidad autorizada para realizar afiliaciones colectivas

91. Copia del acto administrativo o providencia de las autoridades competentes en la que conste la calidad de beneficiario o se ordene la afiliación de oficio.

Total anexos

XI. DATOS DE LA ENTIDAD TERRITORIAL Y/O ENTIDAD RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL

92. Identificación de la Entidad territorial	93. Nombre de la Institución
Código del municipio	Código del departamento

XII. DATOS DEL FUNCIONARIO DE LA ENTIDAD TERRITORIAL O DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL

94. Apellidos y Nombres	95. Firma del funcionario
Primer Apellido	Segundo Apellido
Primer Nombre	Segundo Nombre
Tipo Documento de identidad	No Documento de identidad
96. Fecha de radicación	97. Fecha de validación

Observaciones:

Recuerde que, con la firma del formulario, el afiliado manifiesta la veracidad de la información registrada y de las declaraciones contenidas en el capítulo VII del formulario.

 ComfaCasanare Construimos Su futuro	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
			Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN		Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

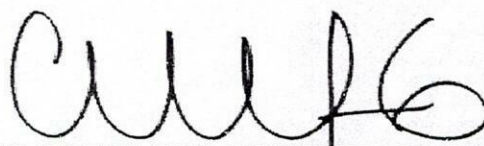
HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **YADIRA FORERO** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **52816514** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-16	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-04-25	2024-11-24
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-22	2024-04-18
901663913	UNION TEMPORAL CASANARE 2023	2023-04-17	2023-12-06

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
 Estado de Afiliación: **ACTIVO**
 Categoría Subsidio: **A**
 Categoría Servicios: **A**
 Último Periodo de Aportes: **202601**
 Último IBC Aportado: **0.040**
 Estado de aportes: **AL DIA**
 Código generación **cert-F6wDTHAvpcTJ8kW-2026-02-11**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 11 días del mes de Febrero de 2026



DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO
 Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

3986

CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **FORERO YADIRA** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **52816514**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
---	---

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	ANA JAQUELINE SANDOVAL NIÑO
CÉDULA:	23725597
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	ETAPA 2 MANZANA D CASA 7 3134452544
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	29 DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se registrá por las siguientes clausulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la ZZZ ZOE UT y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por EL EMPLEADOR, caso en el cual EL EMPLEADOR dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que seala causa. En estos casos, EL EMPLEADOR procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO.** EL(LA) TRABAJADOR(A) 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarsu implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de el por escrito a la mayor brevedad posible, al EMPLEADOR o sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que EL(LA) TRABAJADOR(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de sufactor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

jefe inmediato. **SEPTIMA: DESCUENTOS:** EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. **OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A).** El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el ACOSO SEXUAL en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías de EL EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. PARAGRAFO PRIMERO. Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. DÉCIMA PRIMERA: Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. DÉCIMA SEGUNDA: se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. DECIMA TERCERA :De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). PARAGRAFO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero o en especie, no constituyen salario. DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A). EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de MANI el día 22 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Nombre: Jenny Amparo Zúveda González
Cédula: 29626628 de Fusagasugá
REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO
ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma: Suzelline Sandolai
Nombre: Suzelline Sandolai
Cédula: 23 725 597



CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, SANDOVAL NIÑO ANA JAQUELINE identificado con CC No. 23725597, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

**GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.**

K.F

Positiva Compañía de Seguros S.A:
Nit. 960.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensordelcliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502.
Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a.m. - 6:00 p.m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva.
Más información <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

3991



capresoca
- Existimos para la Gente -
NIT. 891 856 000-7

FORMULARIO ÚNICO DE AFILIACIÓN Y REGISTRO DE NOVEDADES AL SGSSS
FO-AS-08
2025-06-17
V.04

REGIMEN CONTRIBUTIVO

RECIBIDO

FECHA: 28/01/2026

No DE RADICADO		FECHA DE RADICADO	
I. DATOS DEL TRAMITE (Lea las instrucciones que se encuentran anexas al formulario antes de diligenciarlo)			
1. Tipo de Trámite A. Afiliación B. Reporte de Novedades	2. Tipo de Afiliación A. Individual: Colzante o cabeza de familia Beneficiario o afiliado adicional B. Colectiva C. Institucional D. De Oficio	3. Régimen A. Contributivo b. Subsidado	4. Contribución solidaria SI NO
5. Tipo de Afiliado A. Colzante B. Cabeza de familia C. Beneficiario D. Afiliación Adicional	6. Tipo de Colzante A. Dependiente B. Independiente C. Pensionado	7. Código	
II. DATOS BASICOS DE IDENTIFICACIÓN (Del colzante, cabeza de familia o beneficiarios cuando aplique o afiliado adicional)			
8. Apellidos y Nombres Primer Apellido: Sandoval Segundo Apellido: NINO Primer Nombre: Ara Segundo Nombre: Jacqueline		9. Tipo de documento de identidad CC 10. No. de documento de identidad: 23125597	
11. Sexo Biológico Femenino ☒ Masculino ☐		12. Sexo identificación Femenino ☒ Masculino ☐	
13. Nacionalidad Colombiana 14. Lugar de Nacimiento País: Colombia Departamento: Cesar Municipio: Mamí		15. Fecha de Nacimiento 20-01-1972	
III. DATOS COMPLEMENTARIOS			
Datos personales			
16. Etnia		17. Comunidad	
18. Discapacidad SI ☐ NO ☐		Categoría de Discapacidad	
19. Tiene encuesta SISBEN SI ☐ NO ☐		20. Clasificación SISBEN NIVEL ☐ GRUPO ☐	
21. Grupo de población especial:		22. Administradora de Riesgos Laborales-ARL POSITIVA	
23. Administradora de pensiones Colfondos		24. Ingreso Base de Cotización -IBC- 1,750,905	
25. Tarifa Contribución Solidaria		26. Residencia Dirección: ET 2 Ma DC 7 Teléfono: 3134452544 Correo Electrónico: AraSandoval2020@gmail.com	
Casanare Departamento		Mamí Municipio	
Cabeza Municipal ☒		Zona Rural Disperso ☐ Resto Rural ☐	
IV. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR			
Datos básicos de identificación del cónyuge o compañero (a) permanente del colzante			
27. Apellidos y Nombres Primer Apellido: Mamí Segundo Apellido: Mamí Primer Nombre: Mamí Segundo Nombre: Mamí		28. Tipo de documento de identidad 30. Sexo Biológico Femenino ☐ Masculino ☐	
31. Sexo identificación Femenino ☐ Masculino ☐		32. Nacionalidad País: Colombia Departamento: Cesar Municipio: Mamí	
33. Lugar de Nacimiento		34. Fecha de Nacimiento	
Datos básicos de identificación de los beneficiarios y de los afiliados adicionales			
35. Apellidos y Nombres Primer Apellido: B1 Segundo Apellido: B2 Primer Nombre: B3 Segundo Nombre: B4		36. Tipo de documento de identidad 37. No. del documento de identidad 38. Nacionalidad 39. Sexo biológico F M T NB Otro Cual	
40. Sexo identificación F M T NB Otro Cual		41. Lugar de nacimiento País Dpto Mun	
42. Fecha de nacimiento		43. Parentesco	
44. Etnia		45. Comunidad	
46. Grupo de población especial		47. Tiene encuesta SISBEN SI NO	
48. Clasificación SISBEN Nivel Grupo		49. Discapacidad SI NO Categoría	
50. Incapacidad permanente SI NO		51. Datos de residencia Departamento Municipio / Distrito Zona Cabeza municipal Centro poblado Rural disperso Resto Rural Teléfono y/o celular	
52. Valor de la UPC del afiliado adicional (a registrar por la EPS)		Dirección Localidad / Comuna Correo Electrónico	

Vigilado Superintendencia

Código No. 19-134 Línea de atención gratuita: 018000912000
018000912000 018000912000 018000912000
Formulario de afiliación y registro de novedades al SGSSS
Versión: 2025-06-17

53. Nombre de la Institución Prestadora de Servicios de Salud		54. Código de la IPS	
C			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			

V. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL APORTANTE DE LAS ENTIDADES RESPONSABLES DE LA AFILIACIÓN COLECTIVA O RESPONSABLES DEL PAGO

55. Nombre de la razón social UT ZZZ ZOE	56. Tipo de Documento de identificación NIT	57. No de documento de identificación 901902595-1	58. Tipo de aportante o pagador de pensiones
Dirección CALLE 64D # 112B - 69	Teléfono 3187052483	Correo electrónico ADMINISTRATIVO@BIOCLEANEST.COM	Dpto BOGOTA DC Municipio BOGOTA DC

B. REPORTE DE NOVEDADES

60. Tipo de Novedad	12. Vinculación a una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas
1. Modificación de datos básicos de identificación	13. Desvinculación de una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas
2. Corrección de datos básicos de identificación	14. Movilidad
3. Actualización del documento de identidad	15. Traslado
4. Actualización y corrección de datos complementarios	16. Reporte de fallecimiento del cotizante o cabeza de familia
5. Terminación de la inscripción con la EPS	17. Reporte del trámite de protección al cesante
6. Reporte de pago a través de un tercero	18. Reporte de la calidad de Pre-pensionado
7. Inclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales	19. Reporte de la calidad de Pensionado
8. Exclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales	20. Ingreso a contribución solidaria
9. Inicio de relación laboral o adquisición de condiciones para cotizar	21. Retiro de contribución solidaria
10. Terminación de la relación laboral o pérdida de las condiciones para seguir cotizando	
11. Inscripción a la EPS retorno al país	

VI. DATOS ACTUALIZADOS SEGÚN REPORTE DE LA NOVEDAD

61. Datos básicos de identificación		62. Sexo Biológico		63. Sexo identificación		64. Fecha de Nacimiento	
Primer Apellido	Segundo Apellido	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino		
Tipo de documento de identidad		65. EPS Anterior		66. Fecha de novedad		67. Motivo del traslado	
				22/01/2025		Código	
						68. Caja de compensación familiar o Pagador de Pensiones	

VII. DECLARACIÓN DE AUTORIZACIONES

69. Declaración de dependencia económica de los beneficiarios y afiliados adicionales.

70. Declaración de la no obligación de afiliarse al Régimen Contributivo, Especial o de Excepción

71. Declaración de existencia de razones de fuerza mayor o caso fortuito que impiden la entrega de los documentos de los beneficiarios

72. Declaración de no intervención del cotizante, cabeza de familia, beneficiario o afiliados adicionales en una institución Prestadora de Servicios de Salud

73. Autorización para que la EPS solicite y obtenga datos y copia de la historia clínica del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales.

74. Autorización para que la EPS reporte la información que se genere de la afiliación o del reporte de novedades a la base de datos de afiliados vigente y a las 5 entidades públicas que por sus funciones la requieran.

75. Autorización para que la EPS maneje los datos personales del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

76. Autorización para que la EPS envíe información al correo electrónico o al celular como mensajes de texto.

77. Aceptación de las condiciones para vincularse a la Contribución Solidaria y a de realizar los pagos correspondientes.

78. Aceptación de la actualización del grupo familiar y las tarifas en contribución solidaria, según la encuesta del SISBEN vigente

VIII. CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

79. En caso de ausencia o fallecimiento del cabeza de familia reporte la persona de su grupo familiar que se hará cargo del pago de la Contribución Solidaria

Apellidos y Nombres		Primer Nombre		Segundo Nombre	
Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre		
Tipo de documento de identidad		No del documento de identidad			

IX. FIRMAS

80. El cotizante, cabeza de familia o beneficiario

81. Aportante o entidad responsable de la afiliación colectiva, institucional o de Oficio

X. ANEXOS

82. Anexo copia del documento de identidad

83. Copia de documentos de identidad anexos

84. Copia del dictamen de incapacidad permanente emitido por la autoridad competente

85. Copia del registro civil de matrimonio, o de la Escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la unión marital

86. Copia de la escritura pública o sentencia judicial que declare el divorcio, sentencia judicial que declare la separación de cuerpos y escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la terminación de la unión marital

87. Copia del certificado de adopción o acta de entrega del menor

88. Copia de la orden judicial o del acto administrativo de custodia

89. Documento en que conste la pérdida de la patria potestad, o el certificado de defunción de los padres o la declaración suscrita por el cotizante sobre la ausencia de los dos padres

90. Copia de la autorización de traslado por parte de la Superintendencia Nacional de Salud numeral 4 y 5 del artículo 2.1.7.3 del Decreto 780 de 2016.

91. Copia de la autorización de vinculación a una entidad autorizada para realizar afiliaciones colectivas

92. Copia del acto administrativo o providencia de las autoridades competentes en la que conste la calidad de beneficiario o se ordene la afiliación de oficio.

Total anexos

XI. DATOS DE LA ENTIDAD TERRITORIAL Y/O ENTIDAD RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL

92. Identificación de la Entidad territorial	93. Nombre de la Institución
Código del municipio	Código del departamento

XII. DATOS DEL FUNCIONARIO DE LA ENTIDAD TERRITORIAL O DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL

94. Apellidos y Nombres		95. Firma del funcionario	
Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre
Tipo Documento de identidad		No Documento de identidad	
96. Fecha de radicación		97. Fecha de validación	

Observaciones

Recuerde que, con la firma del formulario, el afiliado manifiesta la veracidad de la información registrada y de las declaraciones contenidas en el capítulo VII del formulario.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
		Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN	Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **ANA JAQUELINE SANDOVAL NIÑO** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **23725597** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-16	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-04-26	2024-11-24
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-22	2024-04-18
901663913	UNION TEMPORAL CASANARE 2023	2023-01-16	2023-12-06

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
Estado de Afiliación: **ACTIVO**
Categoría Afiliado: **A**
Último Periodo de Aportes: **202601**
Último IBC Aportado: **0.040**
Estado de aportes: **AL DIA**
Codigo generación **cert-3iaEzeiKyPpATJy-2026-03-13**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 13 días del mes de Marzo de 2026


DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO
Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **SANDOVAL NIÑO ANA JAQUELINE** ✓ identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **23725597**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones COLFONDOS, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

MANI

IE JESUS BERNAL PINZON

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	MARIA URSULINA SANDOVAL NIÑO
CÉDULA:	23725317
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	ETAPA 2 MANZANA C CASA 7 3115284502
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	<u>22</u> DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se regirá por las siguientes cláusulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la **ZZZ ZOE UT** y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por **EL EMPLEADOR**, caso en el cual **EL EMPLEADOR** dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que seala causa. En estos casos, **EL EMPLEADOR** procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO. EL(LA) TRABAJADOR(A)** 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarse su implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo **EL EMPLEADOR** o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de ello por escrito a la mayor brevedad posible, al **EMPLEADOR** o sus representantes. **EL EMPLEADOR**, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de su factor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el

 ZZZ ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

jefe inmediato. **SEPTIMA: DESCUENTOS:** EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. **OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A).** El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiriera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el ACOSO SEXUAL en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
---	--

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. **PARAGRAFO PRIMERO.** Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. **DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.** Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. **DÉCIMA PRIMERA:** Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. DÉCIMA SEGUNDA: se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. DECIMA TERCERA :De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). PARAGRAFO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero o en especie, no constituyen salario. DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A). EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de MANI el día 19 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Jenny Amparo Zuevas Gonzalez
Nombre: CC. 39626628 de Fusagasayá
Cédula: _____
REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO
ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

[Firma]
Firma: _____
Nombre: Maria Sandoval
Cédula: 123225312





Hacienda

POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, SANDOVAL NIÑO MARIA URSULINA identificado con CC No. 23725317, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

K.F

Positiva Compañía de Seguros S.A.:

Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensorcliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502. Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a.m. - 6:00 p.m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva.

Más información: <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS



NUEVA EPS S.A

NIT: 900156264-2

CERTIFICA QUE:

El 27/01/2026, el empleador UT ZZZ ZOE identificado con NIT número 901902595 registró la siguiente solicitud de reingreso en nuestro portal transaccional.

NÚMERO DE RADICACIÓN	FECHA DE RADICACIÓN	TIPO DE SOLICITUD
9866247	27/01/2026	Reingresos

DETALLE

TIPO	IDENTIFICACIÓN	NOMBRE COTIZANTE	IBC	CARGO	FECHA
CÉDULA DE CIUDADANÍA	23725317	MARIAURSULINA SANDOVAL NIÑO	1750905	ASEADOR	2026-01-22

La siguiente certificación se expide a solicitud del interesado a los 27 días del mes de Enero del año 2026.

Cordialmente,

GERENCIA NACIONAL DE AFILIACIONES

Nueva

4000

 ComfaCasanare Corporación Subordinada	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
			Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN		Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **MARIA URSULINA SANDOVAL NIÑO** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **23725317** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-16	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-04-25	2024-11-24
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-22	2024-04-18

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
 Estado de Afiliación: **ACTIVO**
 Categoría Afiliado: **A**
 Último Periodo de Aportes: **202601**
 Último IBC Aportado: **0.040**
 Estado de aportes: **AL DIA**
 Codigó generación **cert-uwyeKTDznhCw6Uq-2026-03-12**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 12 días del mes de Marzo de 2026


DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO
 Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidia



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

4001

CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **SANDOVAL NIÑO MARIA URSULINA** ✓ identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **23725317**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

 ZZZ ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
--	---

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	MARIA AIDA GOMEZ VEGA
CÉDULA:	23725309
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	CALLE 7 # 9-52 3132510734
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	<u>22</u> DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se regirá por las siguientes cláusulas: **PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO.** El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. **SEGUNDA: DECLARACION LEGAL.** Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. **TERCERA: PERIODO DE PRUEBA.** Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la ZZZ ZOE UT y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por EL EMPLEADOR, caso en el cual EL EMPLEADOR dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que seala causa. En estos casos, EL EMPLEADOR procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO.** EL(LA) TRABAJADOR(A) 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarsu implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de el por escrito a la mayor brevedad posible, al EMPLEADOR o sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que EL(LA) TRABAJADOR(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de sufactor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el



/// ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

jefe inmediato: SEPTIMA: DESCUENTOS: EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A). El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiriera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el ACOSO SEXUAL en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las numeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a

4004

 TALENTO HUMANO SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
--	--

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. **PARAGRAFO PRIMERO.** Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. **DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.** Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. **DÉCIMA PRIMERA:** Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. **DÉCIMA SEGUNDA:** se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. **DÉCIMA TERCERA:** De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). **PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero o en especie, no constituyen salario. **DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A).** EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de MANI el día 22 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Nombre:

Jenny Amparo Zuevedo González

Cédula:

CC. 39626628 de Fusagasugá

REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO

ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma:

Maria Lida GARCIA

Nombre:

Maria Lida GARCIA

Cédula:

27 785 309



4005



CERTIFICADO DE AFILIACIÓN
POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **GOMEZ VEGA MARIA AIDA** identificado con CC No. **23725309**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.

K.F

Positiva Compañía de Seguros S.A:

Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensor@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502. Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a.m. - 6:00 p.m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva. Más información <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

**LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS**

4006



capresoca
- Existimos para la Gente -
NIT. 891 856 000-7

FORMULARIO ÚNICO DE AFILIACIÓN Y REGISTRO DE NOVEDADES AL SGSSS
FO-AS-08
2025-05-17
V.04

REGIMEN CONTRIBUTIVO

RECIBIDO

FECHA: 28/01/2026

No DE RADICADO		FECHA DE RADICADO	
I. DATOS DEL TRAMITE (Lea las instrucciones que se encuentran anexas al formulario antes de diligenciarlo)			
1. Tipo de Trámite A. Afiliación ☐ B. Reporte de Novedades ☒	2. Tipo de Afiliación A. Individual: Cotizante o cabeza de familia Beneficiario o afiliado adicional ☒ B. Colectiva ☐ C. Institucional ☐ D. De Oficio ☐	3. Régimen A. Contributivo ☒ b. Subsidiado ☐	4. Contribución solidaria SI ☐ NO ☒
5. Tipo de Afiliado A. Cotizante ☒ B. Cabeza de familia ☐ C. Beneficiario ☐ D. Afiliación Adicional ☐	6. Tipo de Cotizante A. Dependiente ☒ B. Independiente ☐ C. Pensionado ☐	7. Código	
II. DATOS BÁSICOS DE IDENTIFICACIÓN (Del cotizante, cabeza de familia o beneficiarios cuando aplique o afiliado adicional)			
8. Apellidos y Nombres Primer Apellido: <u>Gomez</u> Segundo Apellido: <u>Vega</u> Primer Nombre: <u>Maria</u> Segundo Nombre: <u>Aida</u>			
9. Tipo de documento de identidad <u>CC</u>	10. No de documento de identidad <u>25725309</u>	11. Sexo Biológico Femenino ☒ Masculino ☐	12. Sexo identificación Femenino ☒ Masculino ☐ T ☐ NB ☐ Otro ☐ Cúal:
13. Nacionalidad <u>Colombiano</u>	14. Lugar de Nacimiento País: <u>Colombia</u> Departamento: <u>Cauca</u> Municipio: <u>Mani</u>	15. Fecha de Nacimiento <u>07-07-1969</u>	
III. DATOS COMPLEMENTARIOS			
Datos personales			
16. Etnia	17. Comunidad	18. Discapacidad SI ☐ NO ☐	
19. Tiene encuesta SISBEN SI ☐ NO ☐	20. Calificación SISBEN NIVEL ☐ GRUPO ☐	21. Grupo de población especial	
22. Administradora de Riesgos Laborales - ARL <u>POSITIVA</u>	23. Administradora de pensiones <u>Ponvenir</u>	24. Ingreso Base de Cotización - IBC- <u>1,750,905</u>	25. Tarifa Contribución Solidaria
26. Residencia <u>CI 779-52</u>	27. Teléfono <u>3132570334</u>	28. Correo electrónico <u>mariaaida2@gmail.com</u>	
CASANARE Departamento	Mani Municipio	Mani Municipio	Cabecera Municipal ☒ Zona Rural Disperso ☐ Resto Rural ☐
IV. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR			
Datos básicos de identificación del cónyuge o compañero (a) permanente del cotizante			
27. Apellidos y Nombres Primer Apellido: Segundo Apellido: Primer Nombre: Segundo Nombre:			
28. Tipo de documento de identidad	29. No de documento de identidad	30. Sexo Biológico Femenino ☐ Masculino ☐	31. Sexo identificación Femenino ☐ Masculino ☐ T ☐ NB ☐ Otro ☐ Cúal:
32. Nacionalidad	33. Lugar de Nacimiento País: Departamento: Municipio:	34. Fecha de Nacimiento	
Datos básicos de identificación de los beneficiarios y de los afiliados adicionales			
35. Apellidos y Nombres Primer Apellido: Segundo Apellido: Primer Nombre: Segundo Nombre:			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
36. Tipo de documento de identidad	37. No del documento de identidad	38. Nacionalidad	39. Sexo biológico F M
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
40. Sexo identificación F M T NB Otro Cúal:		41. Lugar de nacimiento País: Dpto: Mun:	
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
42. Fecha de nacimiento			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
Datos complementarios del beneficiario			
43. Parentesco	44. Etnia	45. Comunidad	46. Grupo de población especial
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
47. Tiene encuesta SISBEN SI NO	48. Clasificación SISBEN Nivel Grupo	49. Discapacidad SI NO Categoría	50. Incapacidad permanente SI NO
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
51. Datos de residencia			
Departamento	Municipio / Distrito	Zona Cabecera municipal Centro poblado Rural disperso Resto Rural	Teléfono y/o celular
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
Dirección		Localidad / Comuna	Correo Electrónico
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			

53. Nombre de la Institución Prestadora de Servicios de Salud		54. Código de la IPS	
C			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			

V. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL APORTANTE DE LAS ENTIDADES RESPONSABLES DE LA AFILIACIÓN COLECTIVA O RESPONSABLES DEL PAGO

55. Nombre de la razón social UT ZZZ ZOE	56. Tipo de Documento de identificación NIT	57. No de documento de identificación 901902595-1	58. Tipo de aportante o pagador de pensiones
Dirección CALLE 64D # 112B - 69	Teléfono 3187052483	Correo electrónico ADMINISTRATIVO@BIOCLEANEST.COM	Dpt BOGOTA DC Municipio BOGOTA DC

B. REPORTE DE NOVEDADES

60. Tipo de Novedad		12. Vinculación a una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas	
1. Modificación de datos básicos de identificación		☐	
2. Corrección de datos básicos de identificación		☐	
3. Actualización del documento de identidad		☒ 14. Movilidad	
4. Actualización y corrección de datos complementarios		☐ A. Régimen Contributivo	
5. Terminación de la inscripción con la EPS		☐ B. Régimen Subsidiado	
Código		☐ A. Mismo régimen	
6. Reporte de pago a través de un tercero		☐ B. Diferente Régimen	
Código		16. Reporte de fallecimiento del cotizante o cabeza de familia	
7. Inclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales		☐	
8. Exclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales		17. Reporte del trámite de protección al cesante	
☒ 9. Inicio de relación laboral o adquisición de condiciones para cotizar		☐	
10. Terminación de la relación laboral o pérdida de las condiciones para seguir cotizando		18. Reporte de la calidad de Pre-pensionado	
11. Inscripción a la EPS retorno al país		19. Reporte de la calidad de Pensionado	
		20. Ingreso a contribución solidaria	
		21. Retiro de contribución solidaria	

VI. DATOS ACTUALIZADOS SEGÚN REPORTE DE LA NOVEDAD

61. Datos básicos de identificación		62. Sexo Biológico		63. Sexo identificación		64. Fecha de Nacimiento	
Primer Apellido	Segundo Apellido	Femenino ☐	Masculino ☐	Femenino ☐	Maculino ☐		
Tipo de documento de identidad ☐		65. EPS Anterior		66. Fecha de novedad		67. Motivo del traslado	
No del documento de identidad				22/01/2025		Código	

VII. DECLARACIÓN DE AUTORIZACIONES

☐ 68. Declaración de dependencia económica de los beneficiarios y afiliados adicionales

☐ 69. Declaración de la no obligación de afiliarse al Régimen Contributivo, Especial o de Excepción

☐ 70. Declaración de existencia de razones de fuerza mayor o caso fortuito que impiden la entrega de los documentos de los beneficiarios

☐ 71. Declaración de no información del cotizante, cabeza de familia, beneficiario o afiliados adicionales en una institución Prestadora de Servicios de Salud

☐ 72. Autorización para que la EPS solicite y obtenga datos y copia de la historia clínica del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales.

☐ 73. Autorización para que la EPS reporte la información que se genere de la afiliación o del reporte de novedades a la base de datos de afiliados vigente y a las 5 entidades públicas que por sus funciones la requieran.

☐ 74. Autorización para que la EPS maneje los datos personales del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

☐ 75. Autorización para que la EPS envíe información al correo electrónico o al celular como mensajes de texto.

☐ 76. Aceptación de las condiciones para vincularse a la Contribución Solidaria y a de realizar los pagos correspondientes

☐ 77. Aceptación de la actualización del grupo familiar y las tarifas en contribución solidaria, según la encuesta del SISBEN vigente

VIII. CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

79. En caso de ausencia o fallecimiento del cabeza de familia reporte la persona de su grupo familiar que se hará cargo del pago de la Contribución Solidaria

Apellidos y Nombres		Primer Apellido		Segundo Apellido		Primer Nombre		Segundo Nombre	

IX. FIRMAS

80. Excmo. cabeza de familia o persona responsable

81. Acreditado (cabeza de familia o persona responsable) en la afiliación colectiva institucional o de Oficio

X. ANEXOS

☐ 82. Anexo copia del documento de identidad

☐ 83. Copia del dictamen de incapacidad permanente emitido por la autoridad competente

☐ 84. Copia del registro civil de matrimonio, o de la Escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la unión marital

☐ 85. Copia de la escritura pública o sentencia judicial que declare el divorcio, sentencia judicial que declare la separación de cuerpos y escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la terminación de la unión marital

☐ 86. Copia del certificado de adopción o acta de entrega del menor

☐ 87. Copia de la orden judicial o del acto administrativo de custodia

☐ 88. Documento en que conste la pérdida de la patria potestad, o el certificado de defunción de los padres o la declaración suscrita por el cotizante sobre la ausencia de los dos padres

☐ 89. Copia de la autorización de traslado por parte de la Superintendencia Nacional de Salud numeral 4 y 5 del artículo 2.1.7.3 del Decreto 783 de 2016

☐ 90. Certificación de vinculación a una entidad autorizada para realizar afiliaciones colectivas

☐ 91. Copia del acto administrativo o providencia de las autoridades competentes en la que conste la calidad de beneficiario o se ordene la afiliación de oficio.

Total anexos

XI. DATOS DE LA ENTIDAD TERRITORIAL Y/O ENTIDAD RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL

92. Identificación de la Entidad territorial		93. Nombre de la Institución	
Código del municipio	Código del departamento		

XII. DATOS DEL FUNCIONARIO DE LA ENTIDAD TERRITORIAL O DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL

94. Apellidos y Nombres		95. Firma del funcionario	
Primer Apellido	Segundo Apellido		
Tipo Documento de identidad:			
96. Fecha de radicación		97. Fecha de validación	

Observaciones:

Recuerde que, con la firma del formulario, el afiliado manifiesta la veracidad de la información registrada y de las declaraciones contenidas en el capítulo VII del formulario.

4007

 ComfaCasanare Contribuyendo al Bienestar	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
			Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN		Versión: 2.0	

**LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR
DE CASANARE 'COMFACASANARE'**

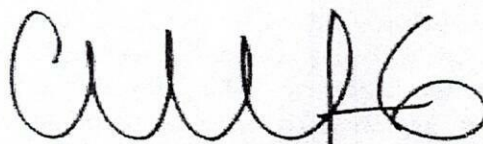
HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **MARIA AIDA GOMEZ VEGA** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **23725309** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-16	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-04-25	2024-11-24
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-22	2024-04-18

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
Estado de Afiliación: **ACTIVO**
Categoría Subsidio: **A**
Categoría Servicios: **A**
Último Periodo de Aportes: **202601**
Último IBC Aportado: **0.040**
Estado de aportes: **AL DIA**
Codigo generación **cert-bCveezNV8dGvcRK-2026-02-11**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 11 días del mes de Febrero de 2026



DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO

Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **GOMEZ VEGA MARIA AIDA** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **23725309**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

 ZZZ ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN	

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	LUCELY TABACO GARCIA
CÉDULA:	1125551272
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	VEREDA EL AMPARO 3126708491
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	<u>27</u> DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se regirá por las siguientes clausulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la **ZZZ ZOE UT** y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por **EL EMPLEADOR**, caso en el cual **EL EMPLEADOR** dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que seala causa. En estos casos, **EL EMPLEADOR** procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO.** **EL(LA) TRABAJADOR(A)** 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarse su implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo **EL EMPLEADOR** o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de ello por escrito a la mayor brevedad posible, al **EMPLEADOR** o sus representantes. **EL EMPLEADOR**, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de su factor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el

 /// ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

jefe inmediato. **SEPTIMA: DESCUENTOS:** EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa **ZZZ ZOE UT**, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa **ZZZ ZOE UT** o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. **OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A).** El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivados del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



ZZZ ZOF UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el ACOSO SEXUAL en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. **PARAGRAFO PRIMERO.** Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. **DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.** Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. **DÉCIMA PRIMERA:** Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. **DÉCIMA SEGUNDA:** se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. **DECIMA TERCERA :** De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). **PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero o en especie, no constituyen salario. **DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A).** EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de MANI el día 29 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Jenny Amparo Zueveda González

Nombre: CC. 39626628 de Fusagasugá

Cédula: _____

REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO

ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma: *Lucely*

Nombre: Lucely Tabaco

Cédula: 1125551242



4012

**CERTIFICADO DE AFILIACIÓN****POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.****HACE CONSTAR QUE:**

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **TABACO GARCIA LUCELY** identificado con CC No. **1125551272**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

**GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.**

K.F

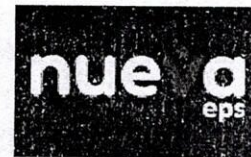
Positiva Compañía de Seguros S.A:

Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensordelcliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502. Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a.m. - 6:00 p.m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva. Más información <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

**LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS**

4073



NUEVA EPS S.A

NIT: 900156264-2

CERTIFICA QUE:

El 27/01/2026, el empleador UT ZZZ ZOE identificado con NIT número 901902595 registró la siguiente solicitud de reingreso en nuestro portal transaccional.

NÚMERO DE RADICACIÓN	FECHA DE RADICACIÓN	TIPO DE SOLICITUD
9866235	27/01/2026	Reingresos

DETALLE

TIPO	IDENTIFICACIÓN	NOMBRE COTIZANTE	IBC	CARGO	FECHA
CÉDULA DE CIUDADANÍA	1125551272	LUCELY TABACO GARCIA	1750905	ASEADOR	2026-01-22

La siguiente certificación se expide a solicitud del interesado a los 27 días del mes de Enero del año 2026.

Cordialmente,

GERENCIA NACIONAL DE AFILIACIONES

Nueva

4014

 ComfaCasanare Construimos Juntos!!	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
			Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN		Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

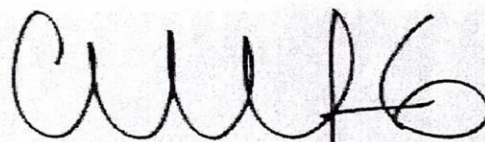
HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **LUCELY TABACO GARCIA** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **1125551272** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-16	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-04-25	2024-11-24
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-22	2024-04-18
804007332	CONSULTORIA Y MEDIO AMBIENTE SA	2023-10-24	2023-10-27
900377085	OPERACION Y MANTENIMIENTO INTEGRAL DE ACTIVOS SAS	2022-12-09	2023-06-08

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
Estado de Afiliación: **ACTIVO**
Categoría Subsidio: **A**
Categoría Servicios: **A**
Último Periodo de Aportes: **202601**
Último IBC Aportado: **0.040**
Estado de aportes: **AL DIA**
Codigo generación **cert-Pz8742hQf2PiveE-2026-02-10**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 10 días del mes de Febrero de 2026



DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO
Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

4015

CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **TABACO GARCIA LUCELY** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **1125551272**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	LAURA YULIETH SALCEDO ROMERO
CÉDULA:	23726726
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	MANZANA C CASA 9 3102235382
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	22 DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se regirá por las siguientes cláusulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la ZZZ ZOE UT y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por EL EMPLEADOR, caso en el cual EL EMPLEADOR dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que seala causa. En estos casos, EL EMPLEADOR procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO.** EL(LA) TRABAJADOR(A) 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarsu implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de el por escrito a la mayor brevedad posible, al EMPLEADOR o sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que EL(LA) TRABAJADOR(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de sufactor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el

 ZZZ ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
--	--

jefe inmediato. **SEPTIMA: DESCUENTOS:** EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. **OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A).** El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiriera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el ACOSO SEXUAL en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia; en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a

 SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
---	--

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desdicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. PARAGRAFO PRIMERO. Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. DÉCIMA PRIMERA: Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. DÉCIMA SEGUNDA: se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. DECIMA TERCERA :De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). PARAGRAFO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero o en especie, no constituyen salario. DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A). EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de MANI el día 22 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Jenny Amparo Zuevedo González
Nombre: CC. 39686628 de Fusagasugá
Cédula: _____
REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO
ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Laura Romero
Firma: _____
Nombre: Laura Yulieth Salcedo Romero
Cédula: 23726726



4079



CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **SALCEDO ROMERO LAURA YULIETH** identificado con CC No. **23726726**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

K.F

Positiva Compañía de Seguros S.A.:

Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensordecliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502. Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a. m. - 6:00 p. m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva. Más información: <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

4020



capresoca
- Existimos para la Gente -
NIT. 891 856 000-7

FORMULARIO ÚNICO DE AFILIACIÓN Y REGISTRO DE NOVEDADES AL SGSSS
FO-AS-08
2025-06-17
V.04

REGIMEN CONTRIBUTIVO

RECIBIDO

FECHA: 28/01/2026

No DE RADICADO		FECHA DE RADICADO	
I. DATOS DEL TRAMITE (Lea las instrucciones que se encuentran anexas al formulario antes de diligenciarlo)			
1. Tipo de Trámite A. Afiliación ☐ B. Reporte de Novedades ☒	2. Tipo de Afiliación A. Individual: Cotizante o cabeza de familia Beneficiario o afiliado adicional ☒ B. Colectiva ☐ C. Institucional ☐ D. De Oficio ☐	3. Régimen A. Contributivo ☒ b. Subsidiado ☐	4. Contribución solidaria SI ☐ NO ☒
5. Tipo de Afiliado A. Cotizante ☒ B. Cabeza de familia ☐ C. Beneficiario ☐ D. Afiliación Adicional ☐	6. Tipo de Cotizante A. Dependiente ☒ B. Independiente ☐ C. Pensionado ☐	7. Código	
II. DATOS BASICOS DE IDENTIFICACIÓN (Del cotizante, cabeza de familia o beneficiarios cuando aplique o afiliado adicional)			
8. Apellidos y Nombres Salgado Romero Laura Yuliett		9. Tipo de documento de identidad CC 93726726	
10. No. de documento de identidad		11. Sexo Biológico Femenino ☒ Masculino ☐	
12. Sexo identificación Femenino ☒ Masculino ☐		13. Nacionalidad Costarricense	
14. Lugar de Nacimiento País: Colombia Departamento: Cauca Municipio: Maní		15. Fecha de Nacimiento 02-05-1985	
III. DATOS COMPLEMENTARIOS			
Datos personales			
16. Etnia	17. Comunidad	18. Discapacidad SI ☐ NO ☐	
19. Tiene encuesta SISBEN SI ☐ NO ☐	20. Clasificación SISBEN NIVEL GRUPO	21. Grupo de población especial	
22. Administradora de Riesgos Laborales-ARL POSITIVA	23. Administradora de pensiones Porvenir	24. Ingreso Base de Cotización -IBC- 1,750,905	
25. Residencia Mora CCA9	26. Teléfono 3102235389	27. Correo electrónico laurahadelsalgado74@gmail.com	
28. Residencia CASANARE		29. Zona Cabecera Municipal ☒ Rural Disperso ☐ Resto Rural ☐	
IV. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR			
Datos básicos de identificación del cónyuge o compañero (a) permanente del cotizante			
27. Apellidos y Nombres			
Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre
28. Tipo de documento de identidad		29. No. de documento de identidad	
30. Sexo Biológico Femenino ☐ Masculino ☐		31. Sexo identificación Femenino ☐ Masculino ☐	
32. Nacionalidad		33. Lugar de Nacimiento	
País: Departamento: Municipio:		34. Fecha de Nacimiento	
Datos básicos de identificación de los beneficiarios y de los afiliados adicionales			
35. Apellidos y Nombres			
Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
36. Tipo de documento de identidad	37. No del documento de identidad	38. Nacionalidad	39. Sexo biológico F M
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
40. Sexo identificación F M T NB Otro Cual			
41. Lugar de nacimiento País Dpto Mun			
42. Fecha de nacimiento			
Datos complementarios del beneficiario			
43. Parentesco	44. Etnia	45. Comunidad	46. Grupo de población especial
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
47. Tiene encuesta SISBEN SI NO		48. Clasificación SISBEN Nivel Grupo	
49. Discapacidad SI NO		50. Incapacidad permanente SI NO	
51. Datos de residencia			
Departamento	Municipio / Distrito	Zona Cabecera municipal Centro poblado Rural disperso Resto Rural	
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
Dirección		Localidad / Comuna	
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
Teléfono y/o celular		52. Valor de la UPC del afiliado adicional (a registrar por la EPS)	
Correo Electrónico			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			

Vigilado Superal

Calle 7 No. 15 - 34 Zona de atención gratuita 01500912092
6309303 6358102 6355103 6324068 0346014
Email: capresocap@capresoca-casarene.gov.co
Yopax - Casarene

53. Nombre de la Institución Prestadora de Servicios de Salud		54. Código de la IPS	
C			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			

V. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL APORTANTE DE LAS ENTIDADES RESPONSABLES DE LA AFILIACIÓN COLECTIVA O RESPONSABLES DEL PAGO

55. Nombre de la razón social UT ZZZ ZOE	56. Tipo de Documento de identificación NIT	57. No de documento de identificación 901902595-1	58. Tipo de aportante o pagador de pensiones
Dirección CALLE 64D # 112B - 69	Teléfono: 3187052483	Correo electrónico ADMINISTRATIVO@BIOCLEANEST.COM	Dpto: BOGOTA DC Municipio: BOGOTA DC

B. REPORTE DE NOVEDADES

60. Tipo de Novedad	61. Datos básicos de identificación	62. Sexo Biológico	63. Sexo identificación	64. Fecha de Nacimiento
1. Modificación de datos básicos de identificación	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre
2. Corrección de datos básicos de identificación	Tipo de documento de identidad			
3. Actualización del documento de identidad	No documento de identidad			
4. Actualización y corrección de datos complementarios	65. EPS Anterior			
5. Terminación de la inscripción con la EPS	66. Fecha de novedad			
Código	22/01/2025			
6. Reporte de pago a través de un tercero	67. Motivo del traslado			
7. Inclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales	Código			
8. Exclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales	68. Caja de compensación familiar o Pagador de Pensiones			
9. Inicio de relación laboral o adquisición de condiciones para cotizar				
10. Terminación de la relación laboral o pérdida de las condiciones para seguir cotizando				
11. Inscripción a la EPS retorno al país				
12. Vinculación a una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas				
13. Desvinculación de una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas				
14. Movilidad	A. Régimen Contributivo			
	B. Régimen Subsidiado			
15. Traslado	A. Mismo régimen			
	B. Diferente Régimen			
16. Reporte de fallecimiento del cotizante o cabeza de familia				
17. Reporte del trámite de protección al cesante				
18. Reporte de la calidad de Pre-pensionado				
19. Reporte de la calidad de Pensionado				
20. Ingreso a contribución solidaria				
21. Retiro de contribución solidaria				

VI. DATOS ACTUALIZADOS SEGÚN REPORTE DE LA NOVEDAD

61. Datos básicos de identificación

62. Sexo Biológico

63. Sexo identificación

64. Fecha de Nacimiento

65. EPS Anterior

66. Fecha de novedad

67. Motivo del traslado

68. Caja de compensación familiar o Pagador de Pensiones

VII. DECLARACIÓN DE AUTORIZACIONES

69. Declaración de dependencia económica de los beneficiarios y afiliados adicionales

70. Declaración de la no obligación de afiliarse al Régimen Contributivo, Especial o de Excepción

71. Declaración de existencia de razones de fuerza mayor o caso fortuito que impiden la entrega de los documentos de los beneficiarios

72. Declaración de no internación del cotizante, cabeza de familia, beneficiario o afiliados adicionales en una institución Prestadora de Servicios de Salud

73. Autorización para que la EPS solicite y obtenga datos y copia de la historia clínica del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales.

74. Autorización para que la EPS reporte la información que se genere de la afiliación o del reporte de novedades a la base de datos de afiliados vigente y a las 5 entidades públicas que por sus funciones la requieran.

75. Autorización para que la EPS maneje los datos personales del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

76. Autorización para que la EPS envíe información al correo electrónico o al celular como mensajes de texto.

77. Aceptación de las condiciones para vincularse a la Contribución Solidaria y a de realizar los pagos correspondientes

78. Aceptación de la actualización del grupo familiar y las tarifas en contribución solidaria, según la encuesta del SISBEN vigente

VIII. CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

79. En caso de ausencia o fallecimiento del cabeza de familia reporte la persona de su grupo familiar que se hará cargo del pago de la Contribución Solidaria

Apellidos y Nombres

Primer Apellido

Segundo Apellido

Primer Nombre

Segundo Nombre

Tipo de documento de identidad

No del documento de identidad

IX. FIRMAS

80. Firmas de los beneficiarios o afiliados adicionales

81. Firma del representante legal de la entidad responsable de afiliación colectiva, institucional o de Oficio

X. ANEXOS

82. Anexo copia del documento de identidad

83. Copia de los documentos de identidad anexos

84. Copia del dictamen de incapacidad permanente emitido por la autoridad competente

85. Copia del registro civil de matrimonio, o de la Escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la unión marital

86. Copia de la escritura pública o sentencia judicial que declare el divorcio, sentencia judicial que declare la separación de cuerpos y escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la terminación de la unión marital

87. Copia del certificado de adopción o acta de entrega del menor

88. Copia de la orden judicial o del acto administrativo de custodia

89. Documento en que conste la pérdida de la patria potestad, o el certificado de defunción de los padres o la declaración suscrita por el cotizante sobre la ausencia de los dos padres

90. Copia de la autorización de traslado por parte de la Superintendencia Nacional de Salud numeral 4 y 5 del artículo 2.1.7.3 del Decreto 789 de 2015.

91. Certificación de vinculación a una entidad autorizada para realizar afiliaciones colectivas

92. Copia del acto administrativo o providencia de las autoridades competentes en la que conste la calidad de beneficiario o se ordene la afiliación de oficio.

Total anexos

XI. DATOS DE LA ENTIDAD TERRITORIAL Y/O ENTIDAD RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL

92. Identificación de la Entidad territorial

93. Nombre de la Institución

Código del municipio

Código del departamento

XII. DATOS DEL FUNCIONARIO DE LA ENTIDAD TERRITORIAL O DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL

94. Apellidos y Nombres

Primer Apellido

Segundo Apellido

Primer Nombre

Segundo Nombre

Tipo Documento de Identidad

No Documento de Identidad

95. Firma del funcionario

96. Fecha de radicación

97. Fecha de validación

Observaciones

Recuerde que, con la firma del formulario, el afiliado manifiesta la veracidad de la información registrada y de las declaraciones contenidas en el capítulo VII del formulario.

4021

 ComfaCasanare Construyendo el Futuro	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
			Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN		Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **LAURA YULIETH SALCEDO ROMERO** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **23726726** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-16	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-04-25	2024-11-24
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-22	2024-04-18
899999040	REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	2023-10-23	2023-11-03
899999040	REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	2023-07-04	2023-07-14

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
 Estado de Afiliación: **ACTIVO**
 Categoría Subsidio: **A**
 Categoría Servicios: **A**
 Último Periodo de Aportes: **202601**
 Último IBC Aportado: **0.040**
 Estado de aportes: **AL DIA**
 Codigo generación **cert-CGZnnJb7cX838td-2026-02-10**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 10 días del mes de Febrero de 2026



DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO
 Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

4022

CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **SALCEDO ROMERO LAURA YULIETH** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **23726726**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

 ZZZ ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
--	---

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	BETTY SILVA
CÉDULA:	23725852
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	CALLE 11 CARRERA 8 3142093359
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	<u>22</u> DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se registrá por las siguientes cláusulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato: No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la ZZZ ZOE UT y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por EL EMPLEADOR, caso en el cual EL EMPLEADOR dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que seala causa. En estos casos, EL EMPLEADOR procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO. EL(LA) TRABAJADOR(A)** 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarsu implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de el por escrito a la mayor brevedad posible, al EMPLEADOR o sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que EL(LA) TRABAJADOR(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de sufactor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el

4024

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

jefe inmediato. SEPTIMA: DESCUENTOS: EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A). El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiriera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el ACOSO SEXUAL en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACIÓN.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. PARAGRAFO PRIMERO. Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. DÉCIMA PRIMERA: Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. DÉCIMA SEGUNDA: se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. DECIMA TERCERA :De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). PARAGRAFO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero o en especie, no constituyen salario. DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A). EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de MANI el día 22 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Nombre: Jenny Amparo Zúveda González

Cédula: CC-39626628 de Fusagasugá

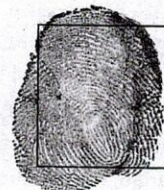
REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO

ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma: BETTY SILLER

Nombre: BETTY SILLER

Cédula: 23723852



4026



CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **SILVA BETTY** ✓
identificado con CC No. **23725852**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

K.F

Positiva Compañía de Seguros S.A.:

Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensordelcliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502. Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a.m. - 6:00 p.m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva.

Más información <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS



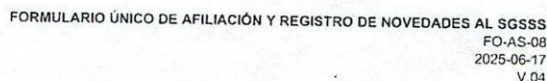
capresoca
- Existimos para la Gente -
NIT. 891 856 000-7

REGIMEN CONTRIBUTIVO

RECIBIDO

FECHA: 28/01/2026

No de RADICADO										FECHA DE RADICADO																			
I. DATOS DEL TRAMITE (Lea las instrucciones que se encuentran anexas al formulario antes de diligenciarlo)																													
1. Tipo de Trámite		2. Tipo de Afiliación		A. Individual		Coizante o cabeza de familia		3. Régimen		4. Contribución solidaria																			
A. Afiliación		B. Reporte de Novedades		B. Colectiva		C. Institucional		D. De Oficio		A. Contributivo		SI																	
5. Tipo de Afiliado		A. Coizante		B. Cabeza de familia		6. Tipo de Coizante				b. Subsidiado		NO		7. Código															
C. Beneficiario		D. Afiliación Adicional				A. Dependiente		B. Independiente		C. Pensionado																			
II. DATOS BASICOS DE IDENTIFICACION (Del coizante, cabeza de familia o beneficiarios cuando aplique o afiliado adicional)																													
8. Apellidos y Nombres		Silva		Segundo Apellido		Betty		Primer Nombre		Segundo Nombre																			
9. Tipo de documento de identidad		CC		10. No de documento de identidad		23925852		11. Sexo Biológico		Femenino		Masculino																	
12. Sexo identificación		Femenino		Masculino		T		NB		Otro		Cuál:																	
13. Nacionalidad		Colombiana		14. Lugar de Nacimiento		Ciénaga		Municipio		Tunja		15. Fecha de Nacimiento		15-11-1993															
16. Etnia				17. Comunidad				18. Discapacidad		SI		NO																	
19. Tiene encuesta SISBEN		SI		20. Clasificación SISBEN		NIVEL		GRUPO		21. Grupo de población especial:																			
22. Administradora de Riesgos Laborales ARL		POSITIVA		23. Administradora de pensiones		Ponener.		24. Ingreso Base de Cotización -IBC-		1,750,905		25. Tarifa Construcción Solidaria																	
26. Remuneración		C\$ 17.000		Teléfono		3142001339		betty.silva@univision.com																					
CASANARE		Mona		Mona		Cabeecera Municipal		Rural Disperso		Resto Rural																			
IV. DATOS DE IDENTIFICACION DE LOS MIEMBROS DEL NUCLEO FAMILIAR																													
Datos basicos de identificación del cónyuge o compañero (a) permanente del coizante																													
27. Apellidos y Nombres				Segundo Apellido				Primer Nombre		Segundo Nombre																			
28. Tipo de documento de identidad				29. No de documento de identidad		30. Sexo Biológico		31. Sexo identificación		Femenino		Masculino																	
32. Nacionalidad				33. Lugar de Nacimiento		Femenino		Masculino		T		NB		Otro		Cuál:		34. Fecha de Nacimiento											
Pais:				Departamento				Municipio																					
Datos basicos de identificación de los beneficiarios y de los afiliados adicionales																													
35. Apellidos y Nombres				Segundo Apellido				Primer Nombre		Segundo Nombre																			
B1																													
B2																													
B3																													
B4																													
B5																													
36. Tipo de documento de identidad		37. No del documento de identidad		38. Nacionalidad		39. Sexo biológico		40. Sexo identificación		41. Lugar de nacimiento		42. Fecha de nacimiento																	
B1						F		M		F		M		T		NB		Otro		Cuál:		Pais		Dpto		Mun			
B2																													
B3																													
B4																													
B5																													
Datos complementarios del beneficiario																													
43. Parentesco		44. Etnia		45. Comunidad		46. Grupo de población especial		47. Tiene encuesta SISBEN		48. Clasificación SISBEN		49. Discapacidad		50. Incapacidad permanente															
B1								SI		NO		Nivel		Grupo		SI		NO		Categoría		SI		NO					
B2																													
B3																													
B4																													
B5																													
51. Datos de residencia																													
Departamento		Municipio / Distrito		Cabeecera municipal		Centro poblado		Rural disperso		Resto Rural		Teléfono y/o celular		52. Valor de la UPC del afiliado adicional (a registrar por la EPS)															
B1																													
B2																													
B3																													
B4																													
B5																													
Dirección		Localidad / Comuna		Correo Electrónico																									
B1																													
B																													



Vigilado Superintendente

4028

 ComfaCasanare Compensación Familiar de Casanare	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
			Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN		Versión: 2.0	

**LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR
DE CASANARE 'COMFACASANARE'**

HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **BETTY SILVA** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **23725852** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-16	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-04-25	2024-11-24
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-22	2024-04-18
901663913	UNION TEMPORAL CASANARE 2023	2023-01-16	2023-12-06

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
Estado de Afiliación: **ACTIVO**
Categoría Subsidio: **A**
Categoría Servicios: **A**
Último Periodo de Aportes: **202512**
Último IBC Aportado: **0.040**
Estado de aportes: **AL DIA**
Codigo generación **cert-H4AD2p4ZMfmDJ4p-2026-02-10**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 10 días del mes de Febrero de 2026


DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO
Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

4029

CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **SILVA BETTY** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **23725852**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

MANI

IE RURAL GAVIOTAS

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	ANA NAYIBE DIAZ CRUZ
CÉDULA:	1116613695
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	VEREDA LAS GAVIOTAS 3167968866
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	22 DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se regirá por las siguientes cláusulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la ZZZ ZOE UT y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por EL EMPLEADOR, caso en el cual EL EMPLEADOR dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que seale causa. En estos casos, EL EMPLEADOR procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO. EL(LA) TRABAJADOR(A)** 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarse su implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de ello por escrito a la mayor brevedad posible, al EMPLEADOR o sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que EL(LA) TRABAJADOR(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de su factor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el

 ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN	

jefe inmediato. **SEPTIMA: DESCUENTOS:** EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. **OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A).** El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, **EL(LA) TRABAJADOR(A)** se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el **ACOSO SEXUAL** en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasione perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a

 ZOFUT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
--	---

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADOR; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADOR; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. **PARAGRAFO PRIMERO.** Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. **DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.** Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. **DÉCIMA PRIMERA:** Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. DÉCIMA SEGUNDA: se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. DECIMA TERCERA :De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). PARAGRAFO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero o en especie, no constituyen salario. DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A). EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de MANI el día 22 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Nombre: 00 39666688 de Juanquara
Cédula: 00 39666688 de Juanquara
REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO
ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma: Alex Luec
Nombre: Ana Nayibe Diaz
Cédula: 146613695



4034



CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **DIAZ CRUZ ANA NAYIBE** identificado con CC No. **1116613695**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

K.F

Positiva Compañía de Seguros S.A.
Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensordelcliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502.
Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a.m. - 6:00 p.m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva.
Más información: <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autoregulación.

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

4035



capresoca
- Existimos para la Gente -
NIT. 891 856 000-7

REGIMEN CONTRIBUTIVO

RECIBIDO

FECHA: 28/01/2026

No DE RADICADO				FECHA DE RADICADO			
I. DATOS DEL TRAMITE (Lea las instrucciones que se encuentran anexas al formulario antes de diligenciarlo)							
1. Tipo de Trámite A. Afiliación ☐ B. Reporte de Novedades ☒		2. Tipo de Afiliación A. Individual: Cotizante o cabeza de familia Beneficiario o afiliado adicional ☒ B. Colectiva ☐ C. Institucional ☐ D. De Oficio ☐		3. Régimen A. Contributivo ☒ b. Subsidiado ☐		4. Contribución solidaria SI ☐ NO ☒	
5. Tipo de Afiliado A. Cotizante ☒ B. Cabeza de familia ☐ C. Beneficiario ☐ D. Afiliación Adicional ☐		6. Tipo de Cotizante A. Dependiente ☒ B. Independiente ☐ C. Pensionado ☐		7. Código			
II. DATOS BASICOS DE IDENTIFICACIÓN (Del cotizante, cabeza de familia o beneficiarios cuando aplique o afiliado adicional)							
8. Apellidos y Nombres Primer Apellido: <u>Diaz</u> Segundo Apellido: <u>Cruf</u> Primer Nombre: <u>Ana</u> Segundo Nombre: <u>Nayibe</u>		9. Tipo de documento de identidad <u>CC</u>		10. No. de documento de identidad <u>1176673695</u>		11. Sexo Biológico Femenino ☒ Masculino ☐	
12. Sexo identificación Femenino ☒ Masculino ☐		13. Nacionalidad <u>Colombiana</u>		14. Lugar de Nacimiento País: <u>Colombia</u> Departamento: <u>Casanare</u> Municipio: <u>Maní</u>		15. Fecha de Nacimiento <u>23-09-1991</u>	
III. DATOS COMPLEMENTARIOS							
16. Etnia							
17. Comunidad							
18. Discapacidad SI ☐ NO ☐							
19. Tiene encuesta SISBEN D ☐ SI ☐							
20. Calsificación SISBEN NIVEL ☐ GRUPO ☐							
21. Grupo de población especial							
22. Administradora de Riesgos Laborales-ARL <u>POSITIVA</u>							
23. Administradora de pensiones <u>PONVENIR</u>							
24. Ingreso Base de Cotización -IBC- <u>1,750,905</u>							
25. tarifa Construcción Solidaria							
26. Residencia <u>Vivienda por Compartir</u>							
27. Teléfono <u>3167468866</u>							
28. Correo Electrónico <u>NayibeCruf@gmail.com</u>							
29. Departamento <u>CASANARE</u>							
30. Municipio <u>Maní</u>							
31. Localidad <u>Maní</u>							
32. Cabecera Municipal ☒ Rural Disperso ☐ Resto Rural ☐							
IV. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR							
Datos básicos de identificación del cónyuge o compañero (a) permanente del cotizante							
27. Apellidos y Nombres							
Primer Apellido		Segundo Apellido		Primer Nombre		Segundo Nombre	
28. Tipo de documento de identidad		29. No. de documento de identidad		30. Sexo Biológico Femenino ☐ Masculino ☐		31. Sexo identificación Femenino ☐ Masculino ☐	
32. Nacionalidad		33. Lugar de Nacimiento País: Departamento: Municipio:		34. Fecha de Nacimiento			
Datos básicos de identificación de los beneficiarios y de los afiliados adicionales							
35. Apellidos y Nombres							
Primer Apellido		Segundo Apellido		Primer Nombre		Segundo Nombre	
B1							
B2							
B3							
B4							
B5							
36. Tipo de documento de identidad		37. No. del documento de identidad		38. Nacionalidad		39. Sexo biológico F M	
40. Sexo identificación F M T NB Otro		41. Lugar de nacimiento País Dpto Mun		42. Fecha de nacimiento			
B1							
B2							
B3							
B4							
B5							
Datos complementarios del beneficiario							
43. Parentesco		44. Etnia		45. Comunidad		46. Grupo de población especial	
47. Tiene encuesta SISBEN SI NO		48. Clasificación SISBEN Nivel Grupo		49. Discapacidad SI NO Categoría		50. Incapacidad permanente SI NO	
B1							
B2							
B3							
B4							
B5							
51. Datos de residencia							
Departamento		Municipio / Distrito		Zona Cabecera municipal Centro poblado Rural disperso Resto Rural		Teléfono y/o celular	
B1							
B2							
B3							
B4							
B5							
Dirección		Localidad / Comuna		Correo Electrónico			
B1							
B2							
B3							
B4							
B5							

53. Nombre de la Institución Prestadora de Servicios de Salud		54. Código de la IPS	
C			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			

V. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL APORTANTE DE LAS ENTIDADES RESPONSABLES DE LA AFILIACIÓN COLECTIVA O RESPONSABLES DEL PAGO

55. Nombre de la razón social UT ZZZ ZOE	56. Tipo de Documento de identificación NIT	57. No de documento de identificación 901902595-1	58. Tipo de aportante o pagador de pensiones
Dirección CALLE 64D # 112B - 69	Teléfono 3187052483	Correo electrónico ADMINISTRATIVO@BIOCLEANEST.COM	Dpt BOGOTA DC Municipio BOGOTA DC

B. REPORTE DE NOVEDADES

60. Tipo de Novedad

1. Modificación de datos básicos de identificación	☐	12. Vinculación a una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas	☐
2. Corrección de datos básicos de identificación	☐	13. Desvinculación de una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas	☐
3. Actualización del documento de identidad	☐	14. Movilidad	☒ A. Régimen Contributivo
4. Actualización y corrección de datos complementarios	☐		☐ B. Régimen Subsidiado
5. Terminación de la inscripción con la EPS	☐	15. Traslado	☐ A. Mismo régimen
Código			☐ B. Diferente Régimen
6. Reporte de pago a través de un tercero	Código	16. Reporte de fallecimiento del cotizante o cabeza de familia	☐
7. Inclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales	☐	17. Reporte del trámite de protección al cesante	☐
8. Exclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales	☐	18. Reporte de la calidad de Pre-pensionado	☐
☒ 9. Inicio de relación laboral o adquisición de condiciones para cotizar		19. Reporte de la calidad de Pensionado	☐
10. Terminación de la relación laboral o pérdida de las condiciones para seguir cotizando	☐	20. Ingreso a contribución solidaria	☐
11. Inscripción a la EPS retorno al país	☐	21. Retiro de contribución solidaria	☐

VI. DATOS ACTUALIZADOS SEGÚN REPORTE DE LA NOVEDAD

61. Datos básicos de identificación

Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre

62. Sexo Biológico: ☐ Femenino ☐ Masculino

63. Sexo identificación: ☐ Femenino ☐ Masculino ☐ Otro ☐ Cual

64. Fecha de Nacimiento:

65. EPS Anterior:

66. Fecha de novedad: **22/01/2025**

67. Motivo del traslado:

68. Caja de compensación familiar o Pagador de Pensiones:

VII. DECLARACIÓN DE AUTORIZACIONES

☐ 69. Declaración de dependencia económica de los beneficiarios y afiliados adicionales

☐ 70. Declaración de la no obligación de afiliarse al Régimen Contributivo, Especial o de Excepción

☐ 71. Declaración de existencia de razones de fuerza mayor o caso fortuito que impiden la entrega de los documentos de los beneficiarios

☐ 72. Declaración de no intervención del cotizante, cabeza de familia, beneficiario o afiliados adicionales en una institución Prestadora de Servicios de Salud

☐ 73. Autorización para que la EPS solicite y obtenga datos y copia de la historia clínica del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales.

☐ 74. Autorización para que la EPS reporte la información que se genere de la afiliación o del reporte de novedades a la base de datos de afiliados vigente y a las 5 entidades públicas que por sus funciones lo requieren.

☐ 75. Autorización para que la EPS maneje los datos personales del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

☐ 76. Autorización para que la EPS envíe información al correo electrónico o al celular como mensajes de texto.

☐ 77. Aceptación de las condiciones para vincularse a la Contribución Solidaria y a de realizar los pagos correspondientes.

☐ 78. Aceptación de la actualización del grupo familiar y las tarifas en contribución solidaria, según la encuesta del SISBEN vigente

VIII. CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

79. En caso de ausencia o fallecimiento del cabeza de familia reporte la persona de su grupo familiar que se hará cargo del pago de la Contribución Solidaria

Apellidos y Nombres

Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre

80. El afiliado, cabeza de familia o beneficiario

81. Apellido y Nombre Reporte de la Entidad Prestadora de Servicios de Salud

IX. FIRMAS

Ana Nino

X. ANEXOS

82. Anexo copia del documento de identidad

83. Copia de documentos de identidad anexos

84. Copia del dictamen de incapacidad permanente emitido por la autoridad competente

85. Copia del registro civil de matrimonio, o de la Escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la unión marital

86. Copia de la escritura pública o sentencia judicial que declare el divorcio, sentencia judicial que declare la separación de cuerpos y escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la terminación de unión marital

87. Copia del certificado de adopción o acta de entrega del menor

88. Copia de la orden judicial o del acto administrativo de custodia

89. Documento en que conste la pérdida de la patria potestad, o el certificado de defunción de los padres o la declaración suscrita por el cotizante sobre la ausencia de los dos padres

90. Copia de la autorización de traslado por parte de la Superintendencia Nacional de Salud numeral 4 y 5 del artículo 217.3 del Decreto 780 de 2016

91. Copia del acto administrativo o providencia de las autoridades competentes en la que conste la calidad de beneficiario o se ordene la afiliación de oficio.

Total anexos:

XI. DATOS DE LA ENTIDAD TERRITORIAL Y/O ENTIDAD RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL

92. Identificación de la Entidad territorial	93. Nombre de la Institución
Código del municipio	Código del departamento

XII. DATOS DEL FUNCIONARIO DE LA ENTIDAD TERRITORIAL O DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL

94. Apellidos y Nombres	95. Firma del funcionario
Primer Apellido	Segundo Apellido
Primer Nombre	Segundo Nombre
Tipo Documento de Identidad:	
96. Fecha de radicación	97. Fecha de validación

Observaciones

Recuerde que, con la firma del formulario, el afiliado manifiesta la veracidad de la información registrada y de las declaraciones contenidas en el capítulo VII del formulario.

 ComfaCasanare de Construcción Supersubsidio	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
			Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN		Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

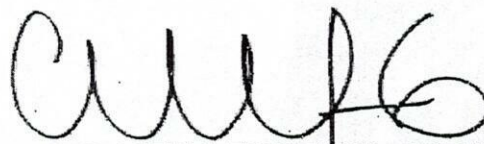
HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **ANA NAYIBE DIAZ CRUZ** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **1116613695** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-16	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-22	2024-04-18
901663913	UNION TEMPORAL CASANARE 2023	2023-01-16	2023-12-06

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
Estado de Afiliación: **ACTIVO**
Categoría Subsidio: **A**
Categoría Servicios: **A**
Último Periodo de Aportes: **202512**
Último IBC Aportado: **0.040**
Estado de aportes: **AL DIA**
Codigo generación **cert-e76UaqUimaHhTKk-2026-02-10**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 10 días del mes de Febrero de 2026



DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO
Subdirectora Operativa



Vigliado Supersubsidio



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

4037

CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **DIAZ CRUZ ANA NAYIBE** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **1116613695**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

MANI

**INSTITUCION EDUCATIVA CAMILO
TORRES RESTREPO**

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	MARTHA LUCIA GARCIA HERNANDEZ
CÉDULA:	41214621
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	VEREDA SANTA HELENA 3223379071
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	<u>22</u> DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se regirá por las siguientes cláusulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como periodo de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho periodo, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la ZZZ ZOE UT y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por EL EMPLEADOR, caso en el cual EL EMPLEADOR dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que seala causa. En estos casos, EL EMPLEADOR procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO. EL(LA) TRABAJADOR(A)** 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarsu implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de el por escrito a la mayor brevedad posible, al EMPLEADOR o sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que EL(LA) TRABAJADOR(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de sufactor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

jefe inmediato. **SEPTIMA: DESCUENTOS:** EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. **OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A).** El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiriera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR; y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el ACOSO SEXUAL en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. **PARAGRAFO PRIMERO.** Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. **DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.** Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. **DÉCIMA PRIMERA:** Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. DÉCIMA SEGUNDA: se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. DECIMA TERCERA :De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). PARAGRAFO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero o en especie, no constituyen salario. DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A). EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de MANI el día 29 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Nombre: Jenny Amparo Zúveda González
Cédula: CC 39626628 de Tumbucará
REPRESENTANTE LEGAL APODERADO
ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma: [Firma manuscrita]
Nombre: [Firma manuscrita]
Cédula: 211214621



4042



CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **GARCIA HERNANDEZ MARTHA LUCIA** identificado con CC No. **41214621**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

K.F

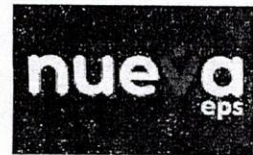
Positiva Compañía de Seguros S.A.:

Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensor@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502. Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a.m. - 6:00 p.m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva. Más información: <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

4043



NUEVA EPS S.A

NIT: 900156264-2

CERTIFICA QUE:

El 27/01/2026, el empleador UT ZZZ ZOE identificado con NIT número 901902595 registró la siguiente solicitud de reingreso en nuestro portal transaccional.

NÚMERO DE RADICACIÓN	FECHA DE RADICACIÓN	TIPO DE SOLICITUD
9866254	27/01/2026	Reingresos

DETALLE

TIPO	IDENTIFICACIÓN	NOMBRE COTIZANTE	IBC	CARGO	FECHA
CÉDULA DE CIUDADANÍA	41214621	MARTHALUCIA GARCIA HERNANDEZ	1750905	ASEADOR	2026-01-22

La siguiente certificación se expide a solicitud del interesado a los 27 días del mes de Enero del año 2026.

Cordialmente,

GERENCIA NACIONAL DE AFILIACIONES

Nueva

4044

 ComfaCasanare Consorcio de Ahorro y Seguro	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
			Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN		Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **MARTHA LUCIA GARCIA HERNANDEZ** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **41214621** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-16	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-05-06	2024-11-24
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-30	2024-04-18
901663913	UNION TEMPORAL CASANARE 2023	2023-02-06	2023-12-06

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
Estado de Afiliación: **ACTIVO**
Categoría Subsidio: **A**
Categoría Servicios: **A**
Último Periodo de Aportes: **202601**
Último IBC Aportado: **0.040**
Estado de aportes: **AL DIA**
Codigo generación **cert-QpYf4X2tPGzGpaj-2026-02-11**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 11 días del mes de Febrero de 2026


DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO
Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

4045

CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **GARCIA HERNANDEZ MARTHA LUCIA** ✓ identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **41214621**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PROTECCION, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

NUNCHIA

INSTITUCION EDUCATIVA EL PRETEXTO

4047

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACIÓN DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	YURY PAOLA GRANADOS SANCHEZ
CÉDULA:	1115691675
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	VEREDA EL PRETEXTO 3124070927
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	22 DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se registrá por las siguientes clausulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la ZZZ ZOE UT y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por EL EMPLEADOR, caso en el cual EL EMPLEADOR dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que seala causa. En estos casos, EL EMPLEADOR procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO. EL(LA) TRABAJADOR(A)** 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueva (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarsu implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de el por escrito a la mayor brevedad posible, al EMPLEADOR o sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que EL(LA) TRABAJADOR(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de sufactor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el

 ZZZ ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

jefe inmediato. SEPTIMA: DESCUENTOS: EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A). El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservarlos y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiriera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el ACOSO SEXUAL en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. **PARAGRAFO PRIMERO.** Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. **DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.** Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. **DÉCIMA PRIMERA:** Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. **DÉCIMA SEGUNDA: se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores.** **DECIMA TERCERA :** De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). **PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero o en especie, no constituyen salario. **DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A).** EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de NUNCHIA el día 22 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Nombre: Jenny Amparo Zuzredo González

Cédula: CC 39626625 de Juncaguaná

REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO

ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma: Yusy Paola Granado

Nombre: Yusy Paola Granado

Cédula: 1115.691.673



4050



CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **GRANADOS SANCHEZ YURY PAOLA** identificado con CC No. **1115691675**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

K.F

Positiva Compañía de Seguros S.A:
Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) ~ Pablo Valencia (Suplente) | defensordelcliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502.
Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a. m. - 6:00 p. m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva.
Más información: <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

4051



capresoca
- Existimos para la Gente -
NIT. 891 856 000-7

FORMULARIO ÚNICO DE AFILIACIÓN Y REGISTRO DE NOVEDADES AL SGSSS
FO-AS-08
2025-06-17
V.04

REGIMEN CONTRIBUTIVO

RECIBIDO

FECHA: 28/01/2026

No DE RADICADO		FECHA DE RADICADO	
I. DATOS DEL TRAMITE (Lea las instrucciones que se encuentran anexas al formulario antes de diligenciarlo)			
1. Tipo de Trámite A. Afiliación ☐ B. Reporte de Novedades ☒	2. Tipo de Afiliación A. Individual: Cotizante o cabeza de familia Beneficiario o afiliado adicional ☒ B. Colectiva ☐ C. Institucional ☐ D. De Oficio ☐	3. Régimen A. Contributivo ☒ b. Subsidiado ☐	4. Contribución solidaria SI ☐ NO ☒
5. Tipo de Afiliado A. Cotizante ☒ B. Cabeza de familia ☐ C. Beneficiario ☐ D. Afiliación Adicional ☐	6. Tipo de Cotizante A. Dependiente ☒ B. Independiente ☐ C. Pensionado ☐	7. Código	
II. DATOS BÁSICOS DE IDENTIFICACIÓN (Del cotizante, cabeza de familia o beneficiarios cuando aplique o afiliado adicional)			
8. Apellidos y Nombres Ortizador Sanchez Gury Paola			
9. Tipo de documento de identidad	10. No. de documento de identidad	11. Sexo Biológico Femenino ☒ Masculino ☐	12. Sexo identificación Femenino ☐ Masculino ☒
13. Nacionalidad Colombiana	14. Lugar de Nacimiento Pais: Colombia Departamento: Santander Municipio: Bucaramanga	15. Fecha de Nacimiento 05-12-1985	
III. DATOS COMPLEMENTARIOS			
Datos personales			
16. Etnia	17. Comunidad	18. Discapacidad SI ☐ NO ☒	
19. Tiene encuesta SISBEN SI ☐ NO ☒	20. Calificación SISBEN NIVEL ☐ GRUPO ☐	21. Grupo de población especial:	
22. Administradora de Riesgos Laborales-ARL POSITIVA	23. Administradora de pensiones Pensionar	24. Ingreso Base de Cotización -IBC- 1,750,905	25. tarifa Contribución Solidaria
26. Residencia Vía Doto	Teléfono 312400927	Correo Electrónico Yungranochan@gmail.com	
CASANARE Departamento	Nunchia Municipio	Nunchia Municipio	Cabecera Municipal ☒ Centro poblado ☐ Rural Disperso ☐ Resto Rural ☐
IV. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR			
Datos básicos de identificación del cónyuge o compañero (a) permanente del cotizante			
27. Apellidos y Nombres			
Primer Apellido		Segundo Apellido	
Primer Nombre		Segundo Nombre	
28. Tipo de documento de identidad	29. No. de documento de identidad	30. Sexo Biológico Femenino ☐ Masculino ☐	31. Sexo identificación Femenino ☐ Masculino ☐
32. Nacionalidad	33. Lugar de Nacimiento Pais: Departamento: Municipio:		34. Fecha de Nacimiento
Datos básicos de identificación de los beneficiarios y de los afiliados adicionales			
35. Apellidos y Nombres			
Primer Apellido		Segundo Apellido	
Primer Nombre		Segundo Nombre	
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
36. Tipo de documento de identidad	37. No del documento de identidad	38. Nacionalidad	39. Sexo biológico F M
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
40. Sexo identificación F M T NB Otro Cual		41. Lugar de nacimiento Pais Dpto Mun	
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
42. Fecha de nacimiento			
Datos complementarios del beneficiario			
43. Parentesco	44. Etnia	45. Comunidad	46. Grupo de población especial
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
47. Tiene encuesta SISBEN SI NO	48. Clasificación SISBEN Nivel Grupo	49. Discapacidad SI NO Categoría	50. Incapacidad permanente SI NO
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
51. Datos de residencia			
Departamento		Municipio / Distrito	
Zona Cabecera municipal Centro poblado Rural disperso Resto Rural		Teléfono y/o celular	
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
Dirección		Localidad / Comuna	
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
52. Valor de la UPC del afiliado adicional (a registrar por la EPS)			
Correo Electrónico			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			

53. Nombre de la Institución Prestadora de Servicios de Salud		54. Código de la IPS	
C			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			

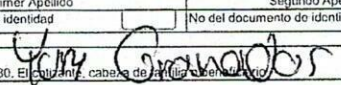
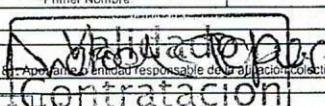
V. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL APORTANTE DE LAS ENTIDADES RESPONSABLES DE LA AFILIACIÓN COLECTIVA O RESPONSABLES DEL PAGO			
55. Nombre de la razón social UT ZZZ ZOE	56. Tipo de Documento de identificación NIT	57. No de documento de identificación 901902595-1	58. Tipo de aportante o pagador de pensiones
Dirección CALLE 64D # 112B - 69	Teléfono: 3187052483	Correo electrónico ADMINISTRATIVO@BIOCLEANEST.COM	Dpto: BOGOTA DC Municipio: BOGOTA DC

B. REPORTE DE NOVEDADES			
60. Tipo de Novedad		☐ 12. Vinculación a una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas ☒ 13. Desvinculación de una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas ☒ 14. Movilidad ☐ A. Régimen Contributivo ☐ B. Régimen Subsidiado ☐ 15. Traslado ☐ A. Mismo régimen ☐ B. Diferente Régimen	
☐ 1. Modificación de datos básicos de identificación ☐ 2. Corrección de datos básicos de identificación ☐ 3. Actualización del documento de identidad ☐ 4. Actualización y corrección de datos complementarios ☐ 5. Terminación de la inscripción con la EPS Código		☐ 16. Reporte de fallecimiento del cotizante o cabeza de familia ☐ 17. Reporte del trámite de protección al cesante ☐ 18. Reporte de la calidad de Pre-pensionado ☐ 19. Reporte de la calidad de Pensionado ☐ 20. Ingreso a contribución solidaria ☐ 21. Retiro de contribución solidaria	
☐ 6. Reporte de pago a través de un tercero Código ☐ 7. Inclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales. ☒ 8. Exclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales ☒ 9. Inicio de relación laboral o adquisición de condiciones para cotizar ☐ 10. Terminación de la relación laboral o pérdida de las condiciones para seguir cotizando ☐ 11. Inscripción a la EPS retorno al país			

VI. DATOS ACTUALIZADOS SEGÚN REPORTE DE LA NOVEDAD			
61. Datos básicos de identificación			
Primer Apellido		Segundo Apellido	
Tipo de documento de identidad		62. Sexo Biológico	
No documento de identidad		Femenino ☐ Masculino ☐	
63. Sexo identificación		Femenino ☐ Masculino ☐	
T ☐ NB ☐ Otro ☐ Cítal.		64. Fecha de Nacimiento	
65. EPS Anterior		66. Fecha de novedad	
		22/01/2025	
67. Motivo del traslado		68. Caja de compensación familiar o Pagador de Pensiones	
Código			

VII. DECLARACIÓN DE AUTORIZACIONES			
☐ 69. Declaración de dependencia económica de los beneficiarios y afiliados adicionales. ☐ 70. Declaración de la no obligación de afiliarse al Régimen Contributivo, Especial o de Excepción. ☐ 71. Declaración de existencia de razones de fuerza mayor o caso fortuito que impiden la entrega de los documentos de los beneficiarios. ☐ 72. Declaración de no internación del cotizante, cabeza de familia, beneficiario o afiliados adicionales en una institución Prestadora de Servicios de Salud. ☐ 73. Autorización para que la EPS solicite y obtenga datos y copia de la historia clínica del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales. ☐ 74. Autorización para que la EPS reporte la información que se genere de la afiliación o del reporte de novedades a la base de datos de afiliados vigente y a las 5 entidades públicas que por sus funciones la requieran. ☐ 75. Autorización para que la EPS maneje los datos personales del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013. ☐ 76. Autorización para que la EPS envíe información al correo electrónico o al celular como mensajes de texto. ☐ 77. Aceptación de las condiciones para vincularse a la Contribución Solidaria y a de realizar los pagos correspondientes. ☐ 78. Aceptación de la actualización del grupo familiar y las tarifas en contribución solidaria, según la encuesta del SISBEN vigente.			

VIII. CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA			
79. En caso de ausencia o fallecimiento del cabeza de familia reporte la persona de su grupo familiar que se hará cargo del pago de la Contribución Solidaria			
Apellidos y Nombres			
Primer Apellido		Segundo Apellido	
Tipo de documento de identidad		No del documento de identidad	
Primer Nombre		Segundo Nombre	

IX. FIRMAS			
80. El cotizante, cabeza de familia o beneficiario		81. Aprobado por entidad responsable de afiliación colectiva, institucional o de Oficio	
			

X. ANEXOS			
☐ 82. Anexo copia del documento de identidad ☐ CN ☐ RC ☐ TI ☐ CC ☐ PA ☐ CE ☐ CD ☐ SC ☐ SE ☐ SI ☐ SO ☐ SU ☐ SV ☐ SW ☐ SX ☐ SY ☐ SZ			
☐ 83. Copia del dictamen de incapacidad permanente emitido por la autoridad competente ☐ 84. Copia del registro civil de matrimonio, o de la Escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la unión marital ☐ 85. Copia de la escritura pública o sentencia judicial que declare el divorcio, sentencia judicial que declare la separación de cuerpos y escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la terminación de la unión marital ☐ 86. Copia del certificado de adopción o acta de entrega del menor ☐ 87. Copia de la orden judicial o del acto administrativo de custodia ☐ 88. Documento en que conste la pérdida de la patria potestad, o el certificado de defunción de los padres o la declaración suscrita por el cotizante sobre la ausencia de los dos padres ☐ 89. Copia de la autorización de traslado por parte de la Superintendencia Nacional de Salud numeral 4 y 5 del artículo 2.1.7.3 del Decreto 789 de 2016 ☐ 90. Certificación de vinculación a una entidad autorizada para realizar afiliaciones colectivas ☐ 91. Copia del acto administrativo o providencia de las autoridades competentes en la que conste la calidad de beneficiario o se ordene la afiliación de oficio.			
Total anexos			

XI. DATOS DE LA ENTIDAD TERRITORIAL Y/O ENTIDAD RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL			
92. Identificación de la Entidad territorial		93. Nombre de la Institución	
Código del municipio	Código del departamento		

XII. DATOS DEL FUNCIONARIO DE LA ENTIDAD TERRITORIAL O DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL			
94. Apellidos y Nombres			
Primer Apellido		Segundo Apellido	
Tipo Documento de identidad		No Documento de Identidad	
Primer Nombre		Segundo Nombre	
95. Firma del funcionario			
96. Fecha de radicación		97. Fecha de validación	
Observaciones:			

Recuerde que, con la firma del formulario, el afiliado manifiesta la veracidad de la información registrada y de las declaraciones contenidas en el Capítulo VII del formulario.

4052

 ComfaCasanare Construimos Buenas Vidas	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
		Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN	Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

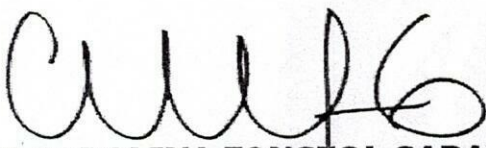
HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **YURY PAOLA GRANADOS SANCHEZ** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **1115691675** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-17	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-04-25	2024-11-24
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-22	2024-04-18
91261745	JUAN BERNARDO SERRANO ARDILA	2023-01-11	2023-04-13

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
Estado de Afiliación: **ACTIVO**
Categoría Subsidio: **A**
Categoría Servicios: **A**
Último Periodo de Aportes: **202601**
Último IBC Aportado: **0.040**
Estado de aportes: **AL DIA**
Codigo generación **cert-nRZGjKKBrBpBzUx-2026-02-11**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 11 días del mes de Febrero de 2026


DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO
Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

41053

CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **GRANADOS SANCHEZ YURY PAOLA** ✓ identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **1115691675**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	LILIANA MERCEDES RIVEROS BIAZUS
CÉDULA:	1006405912
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	VEREDA EL CAUCHO 3202690994
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	<u>22</u> -DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se registrá por las siguientes clausulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la ZZZ ZOE UT y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por EL EMPLEADOR, caso en el cual EL EMPLEADOR dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que seale causa. En estos casos, EL EMPLEADOR procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO.** EL(LA) TRABAJADOR(A) 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarse su implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de ello por escrito a la mayor brevedad posible, al EMPLEADOR o sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que EL(LA) TRABAJADOR(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de su factor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

jefe inmediato. SEPTIMA: DESCUENTOS: EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A). El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



ZZZ ZOF-UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el ACOSO SEXUAL en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a

 ZOFUT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
--	--

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. PARAGRAFO PRIMERO. Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. DÉCIMA PRIMERA: Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. DÉCIMA SEGUNDA: se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. DECIMA TERCERA :De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). PARAGRAFO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dineroo en especie, no constituyen salario. DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A). EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29de la ley 789/02, norma que modifiko el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de NUNCHIA el día 22 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Jenny Amparo Zuevedo González
Nombre: CC. 39626628 de Fusagasugá
Cédula: _____
REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO
ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma: LILIANA N. R.
Nombre: LILIANA N.
Cédula: 1006405912.



4057

**CERTIFICADO DE AFILIACIÓN****POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.****HACE CONSTAR QUE:**

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **RIVEROS BIAZUS LILIANA MERCEDES** identificado con CC No. **1006405912**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

K.F

Positiva Compañía de Seguros S.A.:

Nit. 960.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensordecliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502. Bogotá | +57 (601) 610 8184 | Lunes a Viernes 8:00 a.m. - 6:00 p.m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva. Más información <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

**LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS**

4058



capresoca
Existimos para la Gente -
NIT. 891 856 000-7

FORMULARIO ÚNICO DE AFILIACIÓN Y REGISTRO DE NOVEDADES AL SGSSS
FO-AS-08
2025-05-17
V.04

REGIMEN CONTRIBUTIVO

RECIBIDO

FECHA: 28/01/2026

No DE RADICADO		FECHA DE RADICADO	
I. DATOS DEL TRAMITE (Lea las instrucciones que se encuentran anexas al formulario antes de diligenciarlo)			
1. Tipo de Trámite A. Afiliación ☐ B. Reporte de Novedades ☒	2. Tipo de Afiliación A. Individual: Cotizante o cabeza de familia Beneficiario o afiliado adicional ☒ B. Colectiva ☐ C. Institucional ☐ D. De Oficio ☐	3. Régimen A. Contributivo ☒ b. Subsidiado ☐	4. Contribución solidaria SI ☐ NO ☒
5. Tipo de Afiliado A. Cotizante ☒ B. Cabeza de familia ☐ C. Beneficiario ☐ D. Afiliación Adicional ☐	6. Tipo de Cotizante A. Dependiente ☒ B. Independiente ☐ C. Pensionado ☐	7. Código	
II. DATOS BASICOS DE IDENTIFICACIÓN (Del cotizante, cabeza de familia o beneficiarios cuando aplique a afiliado adicional)			
8. Apellidos y Nombres Primer Apellido: <u>Díaz</u> Segundo Apellido: <u>Bizaros</u> Primer Nombre: <u>Ulana</u> Segundo Nombre: <u>Mercedes</u>			
9. Tipo de documento de identidad <u>CC</u>	10. No de documento de identidad <u>1006405912</u>	11. Sexo Biológico Femenino ☒ Masculino ☐	12. Sexo identificación Femenino ☒ Masculino ☐
13. Nacionalidad <u>Colombiana</u>	14. Lugar de Nacimiento País: <u>Colombia</u> Departamento: <u>Casanare</u> Municipio: <u>Nunchito</u>	15. Fecha de nacimiento <u>25-08-1993</u>	
III. DATOS COMPLEMENTARIOS			
Datos personales			
16. Etnia	17. Comunidad	18. Discapacidad SI ☐ NO ☒	
19. Tiene encuesta SISBEN SI ☐ NO ☒	20. Clasificación SISBEN NIVEL ☐ GRUPO ☐	21. Grupo de población especial	
22. Administradora de Riesgos Laborales -ARL <u>POSITIVA</u>	23. Administradora de pensiones <u>Peruehit</u>	24. Ingreso Base de Cotización -IBC <u>1,750,905</u>	25. tarifa Contribución Solidaria
26. Residencia <u>Vereda el Caño</u>	Teléfono <u>3207690944</u>	Correo electrónico <u>limeracyng3@gmail.com</u>	
CASANARE Departamento	<u>Nunchito</u> Municipio	<u>Nunchito</u> Cabecera Municipal	☒ Rural Disperso ☐ Resto Rural ☐
IV. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR			
Datos básicos de identificación del cónyuge o compañero (a) permanente del cotizante			
27. Apellidos y Nombres Primer Apellido: Segundo Apellido: Primer Nombre: Segundo Nombre:			
28. Tipo de documento de identidad	29. No de documento de identidad	30. Sexo Biológico Femenino ☐ Masculino ☐	31. Sexo identificación Femenino ☐ Masculino ☐
32. Nacionalidad	33. Lugar de Nacimiento País: Departamento: Municipio:	34. Fecha de nacimiento	
Datos básicos de identificación de los beneficiarios y de los afiliados adicionales			
35. Apellidos y Nombres Primer Apellido: Segundo Apellido: Primer Nombre: Segundo Nombre:			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
36. Tipo de documento de identidad	37. No del documento de identidad	38. Nacionalidad	39. Sexo biológico F M
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
40. Sexo identificación F M T NB Otro Cual			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
41. Lugar de nacimiento País Dpto Mun			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
42. Fecha de nacimiento			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
Datos complementarios del beneficiario			
43. Parentesco	44. Etnia	45. Comunidad	46. Grupo de población especial
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
47. Tiene encuesta SISBEN SI NO	48. Clasificación SISBEN Nivel Grupo	49. Discapacidad SI NO Categoría	50. Incapacidad permanente SI NO
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
51. Datos de residencia			
Departamento	Municipio / Distrito	Cabecera municipal	Zona Centro poblado Rural disperso Resto Rural
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
Dirección		Localidad / Comuna	Teléfono y/o celular
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
Correo Electrónico		52. Valor de la UPC del afiliado adicional (a registrar por la EPS)	
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			

53. Nombre de la Institución Prestadora de Servicios de Salud			54. Código de la IPS		
UT ZZZ ZOE CALLE 64D # 112B - 69 NIT 3187052483 901902595-1 ADMINISTRATIVO@BIOCLEANEST.COM BOGOTA DC BOGOTA DC					
V. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL APORTANTE DE LAS ENTIDADES RESPONSABLES DE LA AFILIACIÓN COLECTIVA O RESPONSABLES DEL PAGO 55. Nombre de la razón social 56. Tipo de Documento de identificación 57. No. de documento de identificación 58. Tipo de aportante o pagador de pensiones					
B. REPORTE DE NOVEDADES 60. Tipo de Novedad 1. Modificación de datos básicos de identificación 2. Corrección de datos básicos de identificación 3. Actualización del documento de identidad 4. Actualización y corrección de datos complementarios 5. Terminación de la inscripción con la EPS Código 12. Vinculación a una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas 13. Desvinculación de una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas 14. Movilidad 15. Traslado 16. Reporte de fallecimiento del cotizante o cabeza de familia 17. Reporte del trámite de protección al cesante 18. Reporte de la calidad de Pre-pensionado 19. Reporte de la calidad de Pensionado 20. Ingreso a contribución solidaria 21. Retiro de contribución solidaria					
VI. DATOS ACTUALIZADOS SEGÚN REPORTE DE LA NOVEDAD 61. Datos básicos de identificación Primer Apellido Segundo Apellido Tipo de documento de identidad No documento de identidad 62. Sexo Biológico Femenino Masculino 63. Sexo identificación Femenino Masculino 64. Fecha de Nacimiento Primer Nombre Segundo Nombre 65. EPS Anterior 66. Fecha de novedad 22/01/2025 67. Motivo del traslado Código 68. Caja de compensación familiar o Pagador de Pensiones					
VII. DECLARACIÓN DE AUTORIZACIONES 69. Declaración de dependencia económica de los beneficiarios y afiliados adicionales 70. Declaración de la no obligación de afiliarse al Régimen Contributivo, Especial o de Excepción 71. Declaración de existencia de razones de fuerza mayor o caso fortuito que impiden la entrega de los documentos de los beneficiarios 72. Declaración de no interacción del cotizante, cabeza de familia, beneficiario o afiliados adicionales en una institución Prestadora de Servicios de Salud 73. Autorización para que la EPS solicite y obtenga datos y copia de la historia clínica del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales. 74. Autorización para que la EPS reporte la información que se genere de la afiliación o del reporte de novedades a la base de datos de afiliados vigente y a las 5 entidades públicas que por sus funciones la requieran. 75. Autorización para que la EPS maneje los datos personales del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1379 de 2013. 76. Autorización para que la EPS envíe información al correo electrónico o al celular como mensajes de texto. 77. Aceptación de las condiciones para vincularse a la Contribución Solidaria y a de realizar los pagos correspondientes 78. Aceptación de la actualización del grupo familiar y las tarifas en contribución solidaria, según la encuesta del SISBEN vigente					
VIII. CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA 79. En caso de ausencia o fallecimiento del cabeza de familia reporte la persona de su grupo familiar que se hará cargo del pago de la Contribución Solidaria Apellidos y Nombres Primer Apellido Segundo Apellido Primer Nombre Segundo Nombre Tipo de documento de identidad No del documento de identidad					
IX. FIRMAS <i>Glenn Dueros</i> <i>Valdado</i> 80. Firma del afiliado o representante de la familia 81. Autorización o firma del responsable de la entidad prestadora de servicios de salud, institucional o de Oficio					
X. ANEXOS 82. Anexo copia del documento de identidad Cantidad de documentos de identidad anexos 83. Copia del dictamen de incapacidad permanente emitido por la autoridad competente 84. Copia del registro civil de matrimonio, o de la Escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la unión marital 85. Copia de la escritura pública o sentencia judicial que declare el divorcio, sentencia judicial que declare la separación de cuerpos y escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la terminación date unión marital 86. Copia del certificado de adopción o acta de entrega del menor 87. Copia de la orden judicial o del acto administrativo de custodia 88. Documento en que conste la pérdida de la patria potestad, o el certificado de defunción de los padres o la declaración suscrita por el cotizante sobre la ausencia de los dos padres 89. Copia de la autorización de traslado por parte de la Superintendencia Nacional de Salud numeral 4 y 5 del artículo 2.17.3 del Decreto 780 de 2016 90. Certificación de vinculación a una entidad autorizada para realizar afiliaciones colectivas 91. Copia del acto administrativo o providencia de las autoridades competentes en la que conste la calidad de beneficiario o se ordene la afiliación de oficio. Total anexos					
XI. DATOS DE LA ENTIDAD TERRITORIAL Y/O ENTIDAD RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL 92. Identificación de la Entidad territorial 93. Nombre de la institución Código del municipio Código del departamento					
XII. DATOS DEL FUNCIONARIO DE LA ENTIDAD TERRITORIAL O DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL 94. Apellidos y Nombres Primer Apellido Segundo Apellido Primer Nombre Segundo Nombre Tipo Documento de identidad No Documento de Identidad 95. Firma del funcionario: 96. Fecha de radicación 97. Fecha de validación Observaciones					
Recuerde que, con la firma del formulario, el afiliado manifiesta la veracidad de la información registrada y de las declaraciones contenidas en el capítulo VII del formulario					

4059

 ComfaCasanare Construimos el futuro	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
			Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN		Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **LILIANA MERCEDES RIVEROS BIAZUS** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **1006405912** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-16	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-04-26	2024-11-24
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-04-25	2024-04-25
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-22	2024-04-18

Calidad de Empleador: **EMPRESA**

Estado de Afiliación: **ACTIVO**

Categoría Subsidio: **A**

Categoría Servicios: **A**

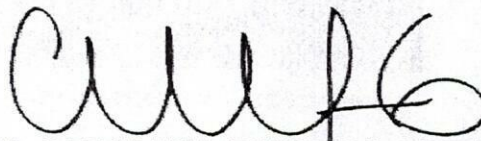
Último Periodo de Aportes: **202601**

Último IBC Aportado: **0.040**

Estado de aportes: **AL DIA**

Codigo generación **cert-hHUGv9hDRn7qtC-2026-02-10**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 10 días del mes de Febrero de 2026



DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO

Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

41060

CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **RIVEROS BIAZUS LILIANA MERCEDES** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **1006405912**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

NUNCHIA

**INSTITUCION EDUCATIVA SALVADOR
CAMACHO ROLADAN**

 ZZZ ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	LILIBETH MARQUEZ ROMERO
CÉDULA:	1115691909
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	CALLE 10 # 5-30 3217035156
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	<u>22</u> DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se registrá por las siguientes cláusulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la **ZZZ ZOE UT** y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por **EL EMPLEADOR**, caso en el cual **EL EMPLEADOR** dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que sea causa. En estos casos, **EL EMPLEADOR** procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO.** **EL(LA) TRABAJADOR(A)** 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo de Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarse su implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo **EL EMPLEADOR** o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de ello por escrito a la mayor brevedad posible, al **EMPLEADOR** o sus representantes. **EL EMPLEADOR**, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de su factor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el

 ZZZ ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
---	---

jefe inmediato: SEPTIMA: DESCUENTOS: EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A). El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiriera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el ACOSO SEXUAL en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
---	--

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. **PARAGRAFO PRIMERO.** Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. **DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.** Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. **DÉCIMA PRIMERA:** Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. DÉCIMA SEGUNDA: se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. DECIMA TERCERA :De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). PARAGRAFO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero en especie, no constituyen salario. DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A). EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifiko el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de NUNCHIA el día 22 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Nombre:

Cédula: CC. 39626628 de Fusagasugá

REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO

ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma:

Nombre:

Cédula:

Lilibeth Marquez
Lilibeth Marquez
1-775691909





CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **MARQUEZ ROMERO LILIBETH** identificado con CC No. **1115691909**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

K.F

Positiva Compañía de Seguros S.A.
 Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensordelcliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502. Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a.m. - 6:00 p.m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva. Más información: <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

**LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS**

4066



capresoca
- Existimos para la Gente -
NIT. 891 856 000-7

FORMULARIO ÚNICO DE AFILIACIÓN Y REGISTRO DE NOVEDADES AL SGSSS
FO-AS-08
2025-06-17
V.04

REGIMEN CONTRIBUTIVO

RECIBIDO

FECHA: 28/01/2026

No DE RADICADO		FECHA DE RADICADO	
I. DATOS DEL TRAMITE (Lea las instrucciones que se encuentran anexas al formulario antes de diligenciarlo)			
1. Tipo de Trámite A. Afiliación ☐ B. Reporte de Novedades ☒	2. Tipo de Afiliación A. Individual ☒ B. Colectiva ☐ C. Institucional ☐ D. De Oficio ☐	3. Régimen A. Contributivo ☒ b. Subsidiado ☐	4. Contribución solidaria SI ☐ NO ☒
5. Tipo de Afiliado A. Cotizante ☒ C. Beneficiario ☐	B. Cabeza de familia ☐ D. Afiliación Adicional ☐	6. Tipo de Cotizante A. Dependiente ☒ B. Independiente ☐ C. Pensionado ☐	7. Código
II. DATOS BASICOS DE IDENTIFICACIÓN (Del cotizante, cabeza de familia o beneficiarios cuando aplique o al afiliado adicional)			
8. Apellidos y Nombres Primer Apellido: <u>Martínez</u> Segundo Apellido: <u>Romero</u> Primer Nombre: <u>Libelth</u> Segundo Nombre: <u></u>		9. Tipo de documento de identidad <u>CC</u>	
10. No. de documento de identidad <u>1115691909</u>		11. Sexo Biológico Femenino ☒ Masculino ☐	
12. Sexo identificación Femenino ☒ Masculino ☐ T ☐ NB ☐ Otro ☐ Cual: <u></u>		13. Nacionalidad <u>Costarricense</u>	
14. Lugar de Nacimiento País: <u>Costa Rica</u> Departamento: <u>Costar</u> Municipio: <u>Nunchi</u>		15. Fecha de Nacimiento <u>02-07-1997</u>	
III. DATOS COMPLEMENTARIOS			
16. Etnia <u></u>		17. Comunidad <u></u>	
18. Discapacidad SI ☐ NO ☒		19. Tiene encuesta SISBEN SI ☐ NO ☒	
20. Calsificación SISBEN NIVEL <u></u> GRUPO <u></u>		21. Grupo de población especial: <u></u>	
22. Administradora de Riesgos Laborales -ARL <u>POSITIVA</u>		23. Administradora de pensiones <u>Porteñir</u>	
24. Ingreso Base de Cotización -IBC- <u>1,750,905</u>		25. Tarifa Contribución Solidaria <u></u>	
26. Residencia Calle: <u>10 # 5 - 30</u> Teléfono: <u>321 703 9156</u>		27. Correo Electrónico <u>libelthmanguearomero@gmail.com</u>	
28. Departamento <u>CASANARE</u>		29. Municipio <u>Nunchia</u>	
30. Zona <u>Nunchia</u>		31. Cabecera Municipal ☒	
32. Centro poblado ☐		33. Resto Rural ☐	
IV. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR			
Datos básicos de identificación del cónyuge o compañero (a) permanente del cotizante			
34. Apellidos y Nombres Primer Apellido: <u></u> Segundo Apellido: <u></u> Primer Nombre: <u></u> Segundo Nombre: <u></u>		35. Tipo de documento de identidad <u></u>	
36. No. de documento de identidad <u></u>		37. Sexo Biológico Femenino ☐ Masculino ☐	
38. Sexo identificación Femenino ☐ Masculino ☐ T ☐ NB ☐ Otro ☐ Cual: <u></u>		39. Fecha de Nacimiento <u></u>	
40. Nacionalidad <u></u>		41. Lugar de Nacimiento País: <u></u> Departamento: <u></u> Municipio: <u></u>	
Datos básicos de identificación de los beneficiarios y de los afiliados adicionales			
42. Apellidos y Nombres Primer Apellido: <u></u> Segundo Apellido: <u></u> Primer Nombre: <u></u> Segundo Nombre: <u></u>			
43. Tipo de documento de identidad <u></u>			
44. No. del documento de identidad <u></u>			
45. Nacionalidad <u></u>			
46. Sexo Biológico F ☐ M ☐			
47. Sexo identificación F ☐ M ☐ T ☐ NB ☐ Otro ☐ Cual: <u></u>			
48. Fecha de nacimiento <u></u>			
49. Lugar de nacimiento País: <u></u> Dpto: <u></u> Mun: <u></u>			
50. Datos complementarios del beneficiario			
51. Parentesco <u></u>		52. Etnia <u></u>	
53. Comunidad <u></u>		54. Grupo de población especial <u></u>	
55. Tiene encuesta SISBEN SI ☐ NO ☐		56. Clasificación SISBEN Nivel: <u></u> Grupo: <u></u>	
57. Discapacidad SI ☐ NO ☐		58. Incapacidad permanente SI ☐ NO ☐	
59. Datos de residencia			
60. Departamento <u></u>		61. Municipio / Distrito <u></u>	
62. Zona Cabecera municipal ☐ Centro poblado ☐ Rural disperso ☐ Resto Rural ☐		63. Teléfono y/o celular <u></u>	
64. Valor de la UPC del afiliado adicional (a registrar por la EPS) <u></u>		65. Dirección <u></u>	
66. Localidad / Comuna <u></u>		67. Correo Electrónico <u></u>	
68. Dirección <u></u>		69. Localidad / Comuna <u></u>	
70. Correo Electrónico <u></u>		71. Localidad / Comuna <u></u>	
72. Dirección <u></u>		73. Localidad / Comuna <u></u>	
74. Correo Electrónico <u></u>		75. Localidad / Comuna <u></u>	

Vigilado Superintend

Última actualización: 15-04-2024
Línea de atención gratuita: 011000012000
0356.063 0356.062 0356.063 0324.086 0346.614
Email: capresoca@capresoca.gub.ec
Tepa - Casanare

53. Nombre de la Institución Prestadora de Servicios de Salud		54. Código de la IPS	
C			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			

V. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL APORTANTE DE LAS ENTIDADES RESPONSABLES DE LA AFILIACIÓN COLECTIVA O RESPONSABLES DEL PAGO

55. Nombre de la razón social UT ZZZ ZOE	56. Tipo de Documento de identificación NIT	57. No de documento de identificación 901902595-1	58. Tipo de aportante o pagador de pensiones
Dirección CALLE 64D # 112B - 69	Teléfono: 3187052483	Correo electrónico ADMINISTRATIVO@BIOCLEANEST.COM	Dpto. BOGOTA DC Municipio: BOGOTA DC

B. REPORTE DE NOVEDADES

60. Tipo de Novedad	12. Vinculación a una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas
☐ 1. Modificación de datos básicos de identificación	☐ 13. Desvinculación de una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas
☐ 2. Corrección de datos básicos de identificación	☒ 14. Movilidad ☒ A. Régimen Contributivo
☐ 3. Actualización del documento de identidad	☐ B. Régimen Subsidiado
☐ 4. Actualización y corrección de datos complementarios	☐ A. Mismo régimen
☐ 5. Terminación de la inscripción con la EPS	☐ B. Diferente Régimen
☐ 6. Reporte de pago a través de un tercero	☐ 15. Traslado
☐ 7. Inclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales	☐ 16. Reporte de fallecimiento del cotizante o cabeza de familia
☐ 8. Exclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales	☐ 17. Reporte del trámite de protección al cesante
☒ 9. Inicio de relación laboral o adquisición de condiciones para cotizar	☐ 18. Reporte de la calidad de Pre-pensionado
☐ 10. Terminación de la relación laboral o pérdida de las condiciones para seguir cotizando	☐ 19. Reporte de la calidad de Pensionado
☐ 11. Inscripción a la EPS retorno al país	☐ 20. Ingreso a contribución solidaria
	☐ 21. Retiro de contribución solidaria

VI. DATOS ACTUALIZADOS SEGÚN REPORTE DE LA NOVEDAD

61. Datos básicos de identificación	62. Sexo Biológico	63. Sexo identificación	64. Fecha de Nacimiento
Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre
Tipo de documento de identidad	No documento de identidad	Femenino ☐ Masculino ☐	T ☐ NB ☐ Otro ☐ Cúmul ☐
65. EPS Anterior	66. Fecha de novedad	67. Motivo del traslado	68. Caja de compensación familiar o Pagador de Pensiones
	22/01/2025	Código	

VII. DECLARACIÓN DE AUTORIZACIONES

☐ 69. Declaración de dependencia económica de los beneficiarios y afiliados adicionales

☐ 70. Declaración de la no obligación de afiliarse al Régimen Contributivo, Especial o de Excepción

☐ 71. Declaración de existencia de razones de fuerza mayor o caso fortuito que impiden la entrega de los documentos de los beneficiarios

☐ 72. Declaración de no internación del cotizante, cabeza de familia, beneficiario o afiliados adicionales en una institución Prestadora de Servicios de Salud

☐ 73. Autorización para que la EPS solicite y obtenga datos y copia de la historia clínica del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales.

☐ 74. Autorización para que la EPS reporte la información que se genere de la afiliación o del reporte de novedades a la base de datos de afiliados vigente y a las 5 entidades públicas que por sus funciones la requieran.

☐ 75. Autorización para que la EPS maneje los datos personales del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

☐ 76. Autorización para que la EPS envíe información al correo electrónico o al celular como mensajes de texto.

☐ 77. Aceptación de las condiciones para vincularse a la Contribución Solidaria y a de realizar los pagos correspondientes

☐ 78. Aceptación de la actualización del grupo familiar y las tarifas en contribución solidaria, según la encuesta del SISBEN vigente

VIII. CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

79. En caso de ausencia o fallecimiento del cabeza de familia reporte la persona de su grupo familiar que se hará cargo del pago de la Contribución Solidaria

Apellidos y Nombres	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre

IX. FIRMAS

80. El cotizante, cabeza de familia o beneficiario

81. Aportante o entidad responsable de transición especial institucional o de Oficio

X. ANEXOS

☐ 82. Anexo copia del documento de identidad

☐ 83. Copia de documentos de identidad anexos

☐ 84. Copia del dictamen de incapacidad permanente emitido por la autoridad competente

☐ 85. Copia del registro civil de matrimonio, o de la Escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la unión marital

☐ 86. Copia de la escritura pública o sentencia judicial que declare el divorcio, sentencia judicial que declare la separación de cuerpos y escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la terminación de unión marital

☐ 87. Copia del certificado de adopción o acta de entrega del menor

☐ 88. Copia de la orden judicial o del acto administrativo de custodia

☐ 89. Documento en que conste la pérdida de la patria potestad, o el certificado de defunción de los padres o la declaración suscrita por el cotizante sobre la ausencia de los dos padres

☐ 90. Copia de la autorización de traslado por parte de la Superintendencia Nacional de Salud numeral 4 y 5 del artículo 2.1.7.3 del Decreto 780 de 2016

☐ 91. Copia de la autorización a una entidad autorizada para realizar afiliaciones colectivas

☐ 92. Copia del acto administrativo o providencia de las autoridades competentes en la que conste la calidad de beneficiario o se ordene la afiliación de oficio.

Total anexos

XI. DATOS DE LA ENTIDAD TERRITORIAL Y/O ENTIDAD RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL

92. Identificación de la Entidad territorial	93. Nombre de la Institución
Código del municipio	Código del departamento

XII. DATOS DEL FUNCIONARIO DE LA ENTIDAD TERRITORIAL O DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL

94. Apellidos y Nombres	95. Firma del funcionario
Primer Apellido	Segundo Apellido
Primer Nombre	Segundo Nombre
Tipo Documento de identidad:	No Documento de identidad:
96. Fecha de ratificación	97. Fecha de validación

Observaciones:

Recuerde que, con la firma del formulario, el afiliado manifiesta la veracidad de la información registrada y de las declaraciones contenidas en el capítulo VII del formulario

4067

 ComfaCasanare Construimos Sueños	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
		Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN	Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **LILIBETH MARQUEZ ROMERO** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **1115691909** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-16	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-04-25	2024-11-24
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-22	2024-04-18

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
Estado de Afiliación: **ACTIVO**
Categoría Subsidio: **A**
Categoría Servicios: **A**
Último Periodo de Aportes: **202601**
Último IBC Aportado: **0.040**
Estado de aportes: **AL DIA**
Codigo generación **cert-DTc2Z7vdax9bcvF-2026-02-10**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 10 días del mes de Febrero de 2026


DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO
Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

4068

CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **MARQUEZ ROMERO LILIBETH** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **1115691909**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

NUNCHIA

IE ANTONIO NARIÑO

	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	EDILMA GONZALEZ LOPEZ
CÉDULA:	23827888
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	VEREDA LA CAPILLA 3112186486
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	29 DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se registrá por las siguientes clausulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la ZZZ ZOE UT y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por EL EMPLEADOR, caso en el cual EL EMPLEADOR dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que seale causa. En estos casos, EL EMPLEADOR procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO. EL(LA) TRABAJADOR(A)** 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 acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptarse su implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de ello por escrito a la mayor brevedad posible, al EMPLEADOR o sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que EL(LA) TRABAJADOR(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de su factor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el

 ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
	TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

jefe inmediato. **SEPTIMA: DESCUENTOS:** EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinarias/equipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. **OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A).** El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiriera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el **ACOSO SEXUAL** en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. PARAGRAFO PRIMERO. Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. DÉCIMA PRIMERA: Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. DÉCIMA SEGUNDA: se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. DECIMA TERCERA :De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). PARAGRAFO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dinero o en especie, no constituyen salario. DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A). EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de NUNCHIA el día 29 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Jenny Anderson
Nombre: EC 39686628
Cédula: 39686628
REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO
ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma: Edilma Gonzalez Lopez
Nombre: Edilma Gonzalez Lopez
Cédula: 23827881



4073



CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **GONZALEZ LOPEZ EDILMA** identificado con CC No. **23827888**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

K.F

Positiva Compañía de Seguros S.A:
Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensordelcliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502.
Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a.m. - 6:00 p.m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva.
Más información <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

4074



capresoca
- Existimos para la Gente -
NIT. 891 856 000-7

REGIMEN CONTRIBUTIVO

RECIBIDO

FECHA: 28/01/2026

No DE RADICADO		FECHA DE RADICADO	
I. DATOS DEL TRAMITE (Lea las instrucciones que se encuentran anexas al formulario antes de diligenciarlo)			
1. Tipo de Trámite A. Afiliación ☐ B. Reporte de Novedades ☒	2. Tipo de Afiliación A. Individual: Cotizante o cabeza de familia Beneficiario o afiliado adicional ☒ B. Colectiva ☐ C. Institucional ☐ D. De Oficio ☐	3. Régimen A. Contributivo ☒ b. Subsidiado ☐	4. Contribución solidaria SI ☐ NO ☒
5. Tipo de Afiliado A. Cotizante ☒ B. Cabeza de familia ☐ C. Beneficiario ☐ D. Afiliación Adicional ☐	6. Tipo de Cotizante A. Dependiente ☒ B. Independiente ☐ C. Pensionado ☐	7. Código	
II. DATOS BASICOS DE IDENTIFICACIÓN (Del cotizante, cabeza de familia o beneficiarios cuando aplique o afiliado adicional)			
8. Apellidos y Nombres Primer Apellido: <u>Gonzalez</u> Segundo Apellido: <u>Lopez</u> Primer Nombre: <u>Edilma</u> Segundo Nombre: _____		9. Tipo de documento de identidad <u>CC</u>	
10. No de documento de identidad <u>23827888</u>		11. Sexo Biológico Femenino ☒ Masculino ☐	
12. Sexo identificación Femenino ☒ Masculino ☐ NB ☐ Otro ☐ Cual: _____		13. Nacionalidad <u>Colombiana</u>	
14. Lugar de Nacimiento País: <u>Colombia</u> Departamento: <u>Cauca</u> Municipio: <u>Nunchia</u>		15. Fecha de Nacimiento <u>26-11-1983</u>	
III. DATOS COMPLEMENTARIOS			
Datos personales			
16. Etnia	17. Comunidad	18. Discapacidad SI ☐ NO ☐	
19. Tiene encuesta SISBEN SI ☐ NO ☒	20. Calsificación SISBEN NIVEL: _____ GRUPO: _____	21. Grupo de población especial:	
22. Administradora de Riesgos Laborales-ARL <u>POSITIVA</u>	23. Administradora de pensiones <u>Provenir</u>	24. Ingreso Base de Cotización -IBC- <u>1,750,905</u>	25. tarifa Contribución Solidaria
26. Residencia <u>Vence la copila</u>	27. Teléfono <u>312186486</u>	28. Correo electrónico <u>edilmagonzalez@gmail.com</u>	
29. Departamento <u>CASANARE</u>	30. Municipio <u>Nunchia</u>	31. Cabecera Municipal ☒	32. Zona Rural Disperso ☐ Resto Rural ☐
IV. DATOS DE IDENTIFICACION DE LOS MIEMBROS DEL NUCLEO FAMILIAR			
Datos basicos de identificación del cónyuge o compañero (a) permanente del cotizante			
27. Apellidos y Nombres			
Primer Apellido		Segundo Apellido	
Primer Nombre		Segundo Nombre	
28. Tipo de documento de identidad	29. No de documento de identidad	30. Sexo Biológico Femenino ☐ Masculino ☐	31. Sexo identificación Femenino ☐ Masculino ☐ NB ☐ Otro ☐ Cual: _____
32. Nacionalidad	33. Lugar de Nacimiento País: _____ Departamento: _____ Municipio: _____	34. Fecha de Nacimiento	
Datos basicos de identificación de os beneficiarios y de los afiliados adicionales			
35. Apellidos y Nombres			
Primer Apellido		Segundo Apellido	
Primer Nombre		Segundo Nombre	
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
36. Tipo de documento de identidad	37. No del documento de identidad	38. Nacionalidad	39. Sexo biológico F M
40. Sexo identificación F M T NB Otro Cual		41. Lugar de nacimiento País Dpto Mun	42. Fecha de nacimiento
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
Datos complementarios del beneficiario			
43. Parentesco	44. Etnia	45. Comunidad	46. Grupo de población especial
47. Tiene encuesta SISBEN SI NO		48. Clasificación SISBEN Nivel Grupo	
49. Discapacidad SI NO		50. Incapacidad permanente SI NO	
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
51. Datos de residencia			
Departamento	Municipio / Distrito	Zona Cabecera municipal Centro poblado Rural disperso Resto Rural	
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
Dirección		Localidad / Comuna	
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
Teléfono y/o celular		52. Valor de la UPC del afiliado adicional (a registrar por la EPS)	
Correo Electrónico			

53. Nombre de la Institución Prestadora de Servicios de Salud		54. Código de la IPS	
C			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			

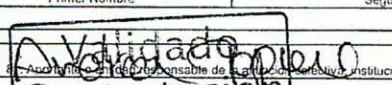
V. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL APORTANTE DE LAS ENTIDADES RESPONSABLES DE LA AFILIACIÓN COLECTIVA O RESPONSABLES DEL PAGO			
55. Nombre de la razón social UT ZZZ ZOE	56. Tipo de Documento de identificación NIT	57. No de documento de identificación 901902595-1	58. Tipo de aportante o pagador de pensiones
Dirección CALLE 64D # 112B - 69	Teléfono: 3187052483	Correo electrónico ADMINISTRATIVO@BIOCLEANEST.COM	Dpto BOGOTA DC Municipio BOGOTA DC

60. Tipo de Novedad	
☐ 1. Modificación de datos básicos de identificación ☐ 2. Corrección de datos básicos de identificación ☐ 3. Actualización del documento de identidad ☐ 4. Actualización y corrección de datos complementarios ☐ 5. Terminación de la inscripción con la EPS ☐ 6. Reporte de pago a través de un tercero ☐ 7. Inclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales. ☐ 8. Exclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales ☒ 9. Inicio de relación laboral o adquisición de condiciones para cotizar ☐ 10. Terminación de la relación laboral o pérdida de las condiciones para seguir cotizando ☐ 11. Inscripción a la EPS retorno al país	☐ 12. Vinculación a una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas ☐ 13. Desvinculación de una entidad autorizada para hacer afiliaciones colectivas ☒ 14. Movilidad ☐ 15. Traslado ☐ 16. Reporte de fallecimiento del cotizante o cabeza de familia ☐ 17. Reporte del trámite de protección al cesante ☐ 18. Reporte de la calidad de Pro-pensionado ☐ 19. Reporte de la calidad de Pensionado ☐ 20. Ingreso a contribución solidaria ☐ 21. Retiro de contribución solidaria

VI. DATOS ACTUALIZADOS SEGÚN REPORTE DE LA NOVEDAD			
61. Datos básicos de identificación			
Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre
Tipo de documento de identidad		62. Sexo Biológico	
No documento de identidad		Femenino ☐ Masculino ☐	
65. EPS Anterior		66. Fecha de novedad	67. Motivo del traslado
		22/01/2025	Código
		68. Caja de compensación familiar o Pagador de Pensiones	

VII. DECLARACIÓN DE AUTORIZACIONES	
☐ 69. Declaración de dependencia económica de los beneficiarios y afiliados adicionales ☐ 70. Declaración de la no obligación de afiliarse al Régimen Contributivo, Especial o de Excepción ☐ 71. Declaración de existencia de razones de fuerza mayor o caso fortuito que impiden la entrega de los documentos de los beneficiarios ☐ 72. Declaración de no internación del cotizante, cabeza de familia, beneficiario o afiliados adicionales en una institución Prestadora de Servicios de Salud ☐ 73. Autorización para que la EPS solicite y obtenga datos y copia de la historia clínica del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales. ☐ 74. Autorización para que la EPS reporte la información que se genere de la afiliación o del reporte de novedades a la base de datos de afiliados vigente y a las 5 entidades públicas que por sus funciones la requieran. ☐ 75. Autorización para que la EPS maneje los datos personales del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013. ☐ 76. Autorización para que la EPS envíe información al correo electrónico o al celular como mensajes de texto. ☐ 77. Aceptación de las condiciones para vincularse a la Contribución Solidaria y a de realizar los pagos correspondientes ☐ 78. Aceptación de la actualización del grupo familiar y las tarifas en contribución solidaria, según la encuesta del SISBEN vigente	

VIII. CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA	
79. En caso de ausencia o fallecimiento del cabeza de familia reporte la persona de su grupo familiar que se hará cargo del pago de la Contribución Solidaria	
Apellidos y Nombres	
Primer Apellido	Segundo Apellido
Primer Nombre	Segundo Nombre
Tipo de documento de identidad	
No del documento de identidad	

IX. FIRMAS	
 	
80. Autoridad Ejecutiva responsable de la afiliación colectiva institucional o de Oficio	

X. ANEXOS	
☐ 82. Anexo copia del documento de identidad ☐ 83. Copia de los documentos de identidad anexos ☐ 84. Copia del dictamen de incapacidad permanente emitido por la autoridad competente ☐ 85. Copia del registro civil de matrimonio, o de la Escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la unión marital ☐ 86. Copia de la escritura pública o sentencia judicial que declare el divorcio, sentencia judicial que declare la separación de cuerpos y escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la terminación de la unión marital ☐ 87. Copia del certificado de adopción o acta de entrega del menor ☐ 88. Copia de la orden judicial o del acto administrativo de custodia ☐ 89. Documento en que conste la pérdida de la patria potestad o el certificado de defunción de los padres o la declaración suscrita por el cotizante sobre la ausencia de los dos padres ☐ 90. Copia de la autorización de traslado por parte de la Superintendencia Nacional de Salud numeral 4 y 5 del artículo 2 1 7 3 del Decreto 780 de 2016 ☐ 91. Copia de la autorización de una entidad autorizada para realizar afiliaciones colectivas ☐ 92. Copia del acto administrativo o providencia de las autoridades competentes en la que conste la calidad de beneficiario o se ordene la afiliación de oficio.	
Total anexos	

XI. DATOS DE LA ENTIDAD TERRITORIAL Y/O ENTIDAD RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL	
92. Identificación de la Entidad territorial	
Código del municipio	Código del departamento
93. Nombre de la institución	

XII. DATOS DEL FUNCIONARIO DE LA ENTIDAD TERRITORIAL O DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE POBLACIÓN ESPECIAL	
94. Apellidos y Nombres	
Primer Apellido	Segundo Apellido
Primer Nombre	Segundo Nombre
Tipo Documento de identidad:	
No Documento de Identidad:	
95. Firma del funcionario:	
96. Fecha de radicación	
97. Fecha de validación	
Observaciones:	
Recuerde que, con la firma del formulario, el afiliado manifiesta la veracidad de la información registrada y de las declaraciones contenidas en el capítulo VII del formulario.	

4075

 ComfaCasanare Construimos Sueños!!!	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	CÓDIGO: DOC -JUR305-005	
		Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN	Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

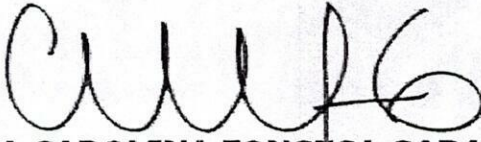
HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **EDILMA GONZALEZ LOPEZ** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **23827888** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-17	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-04-25	2024-11-24
901769153	UNION TEMPORAL ASEO EESS CASANARE	2024-01-22	2024-04-18

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
Estado de Afiliación: **ACTIVO**
Categoría Subsidio: **A**
Categoría Servicios: **A**
Último Periodo de Aportes: **202512**
Último IBC Aportado: **0.040**
Estado de aportes: **AL DIA**
Codigo generación **cert-pDWTKQpJZgB8JjK-2026-02-10**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 10 días del mes de Febrero de 2026


DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO
Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

4076

CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **GONZALEZ LOPEZ EDILMA** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **23827888**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal

4077

 ZZZ ZOE UT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
--	--

INFORMACION DEL EMPLEADOR:	
RAZON SOCIAL:	ZZZ ZOE UT
NIT:	NIT 901.902.595-1
DOMICILIO:	Calle 64 D # 112 B - 69 Bogotá
INFORMACION DE TRABAJADOR:	
NOMBRES Y APELLIDOS:	BIANEY ALBARRACIN PAEZ
CÉDULA:	1118550168
DIRECCION RESIDENCIA Y TELEFONO:	LA YOPANOSA 3214637151
CARGO A DESEMPEÑAR:	OPERARIO DE ASEO Y CAFETERIA
FECHA DE INICIACION DE LABORES:	22 DE ENERO DE 2026
JORNADA LABORAL SEMANAL:	44 HORAS
SALARIO:	\$1.750.905
PERIODOS DE PAGO:	MENSUAL
CLIENTE AL QUE SE ASIGNA:	GOBERNACION CASANARE ZONA 16
ORDEN DE COMPRA No.	151404

Entre ZZZ ZOE UT, actuando a través de su Representante Legal o apoderado, quien se denominará EL EMPLEADOR de una parte y por otra parte EL(LA) TRABAJADOR(A), identificado como aparece en la parte superior del contrato, hemos celebrado el siguiente contrato por obra o labor determinada, el cual se regirá por las siguientes clausulas: PRIMERA: OBJETO DE LABOR CONTRATO. El trabajador desempeñará las funciones propias del cargo para el cual fue contratado por el tiempo que dure la obra o labor. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con las obligaciones generales que a continuación se mencionan: 1) a prestar los servicios para los cuales se le ha contratado de manera personal, exclusiva y con suma dedicación y eficiencia tanto en los horarios diurnos como nocturnos que se requieran. 2) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. 3) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y 4) A cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, a abstenerse de realizar actividades consagradas como prohibiciones y a cumplir con todas las prescripciones establecidas en el Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y Calidad. 5) A mantener vigente durante toda la relación laboral, los permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, que sean necesarios para la ejecución de la labor aquí contratada. SEGUNDA: DECLARACION LEGAL. Las partes declaran que en el presente contrato laboral se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Adicionalmente, EL(LA) TRABAJADOR(A) declara haber conocido como parte integral del presente contrato el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo como las políticas que hacen parte del mismo, Política sobre Conflicto de intereses, normas de convivencia laboral, aspectos disciplinarios, etc. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. Los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será el tiempo que dure la



ZZZ ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

obra o labor de conformidad con lo preceptuado en la cláusula cuarta del presente contrato. **CUARTA: DURACION DEL CONTRATO.** El contrato se celebrará por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señala al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la obra o labor se terminará también en los siguientes casos: 1) Cuando se termine el contrato comercial entre la ZZZ ZOE UT y la empresa cliente; 2) Cuando el cliente en cualquier momento decida disminuir el número de personas inicialmente contratadas por EL EMPLEADOR, caso en el cual EL EMPLEADOR dispondrá a su criterio la reducción solicitada y decidirá sobre el personal del que deba prescindir sus servicios; 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando o no las faltas en que incurrió. 4) Cuando el cliente solicite cambio de personal para la prestación del servicio sin que sea necesario que indique la persona o personas según sea el caso de modo inmediato. 5) Cuando el cliente solicite rotación del personal que implica el cambio del que en ese momento tenga asignado. 6) Cuando para la ejecución de la obra o labor aquí contratada se requieran de permisos, licencias, tarjetas profesionales, carnets, aptitud médica certificada, entre otros documentos, y el trabajador no cuente con los mismos por cesación de efectos, pérdida de vigencia, suspensión o cualquier otra que sea la causa. En estos casos, EL EMPLEADOR procederá a hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador. **QUINTA: HORARIO.** EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer ésto ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán acordarse o repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 163 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente, conforme a lo dispuesto en la ley 2101/2021 Art 2 que modifica el Art 161 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. También, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. **PARÁGRAFO PRIMERO. TURNOS:** En el caso de que el empleador optare por el establecimiento de turnos para el ejercicio de la actividad que corresponde al objeto de este contrato el trabajador se obliga desde ya a aceptar su implementación al igual que desde la fecha de este documento acepta cualquier cambio que se decida a cerca de la forma de prestación del servicio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de ello por escrito a la mayor brevedad posible, al EMPLEADOR o sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho. **SEXTA: SALARIO.** El empleador pagará al trabajador como remuneración por sus servicios un sueldo básico mensual señalado en la parte superior del contrato, los cuales se cancelará con la periodicidad pactada. **PARÁGRAFO.** El empleador reconocerá el pago 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 se conviene que en los casos en los que EL(LA) TRABAJADOR(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Los cuales harán parte de su factor salarial y se liquidarán conforme a la información que brinde el



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

jefe inmediato. **SEPTIMA: DESCUENTOS:** EL(LA) TRABAJADOR(A), autoriza al pagador de la Empresa ZZZ ZOE UT, para retener, compensar o deducir cualquier suma de dinero, del monto de sus salarios, bonificaciones, comisiones, vacaciones o prestaciones sociales, cuando previo agotamiento del debido proceso disciplinario se compruebe que EL(LA) TRABAJADOR(A) haya sido responsable por faltantes de dinero, insumos, maquinariasequipos, materias primas, materiales, productos que estén a cargo y bajo responsabilidad de EL(LA) TRABAJADOR(A) o dineros que hayan solicitado en préstamo a otros trabajadores de la Empresa ZZZ ZOE UT o de la empresa cliente y éstos no se haya reintegrado a la empresa. Dichos valores se descontarán hasta el pago de la deuda previo diligenciamiento de la orden de descuento que corresponda para cada caso. Dichos descuentos solo serán permitidos hasta el tope máximo señalado por la ley, (artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del trabajo), por lo tanto, no se podrán realizar descuentos que afecten el salario mínimo legal mensual vigente, ni descuentos que afecten la quinta parte de lo que exceda dicho salario mínimo o el valor mensual que debe asumir EL(LA) TRABAJADOR(A) para cancelar su seguridad social. **OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR(A).** El trabajador contrae además las obligaciones especiales siguientes: a) A ejecutar de buena fe todos los actos y trabajos inherentes a su cargo; b) A ejecutar personalmente su labor y a entregar al empleador toda su capacidad normal de trabajo dentro del horario señalado durante la jornada ordinaria y en el período de trabajo suplementario o en los días dominicales o festivos, cuando sea requerido expresamente por el empleador o sus representantes; c) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le encomienda, sin previa autorización formalizada por escrito; d) A no retirar sin previo permiso del empleador utensilios u objetos de la empresa; e) A cumplir con todas las actividades y prescripciones derivadas del Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) A acatar y cumplir cuidadosamente las órdenes, instrucciones o normas que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes; g) A no comunicar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, informaciones sobre su trabajo o informaciones que obtenga en forma alguna de la empresa o del trabajo de sus compañeros, que sean de naturaleza privada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR, a juicio de éste; h) A utilizar debidamente la maquinaria, implementos, útiles, instrumentos y equipo que le suministre el EMPLEADOR, en forma normal y adecuada al cumplimiento de sus funciones y a conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los mismos elementos; i) A guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y a poner de su parte, todo cuanto sea necesario en favor del buen entendimiento con sus compañeros y representantes del EMPLEADOR, cuidando el ambiente de trabajo; j) A comunicar oportunamente al EMPLEADOR o a sus representantes las observaciones o informaciones que estimare conducentes a evitar daños y perjuicios a la empresa; k) A prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa; l) A observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el EMPLEADOR o por las autoridades del ramo y a observar rigurosamente las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; m) A cuidar permanentemente de su trato y de su presentación personal, para que su actuación dentro o fuera de la empresa, produzca la mejor impresión de la misma; n) A Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. ñ) En caso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, acreditar tal circunstancia a la empresa con el correspondiente documento oficial expedido por el médico de la EPS a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la expedición. o) A Guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral; p) A Trabajar de manera exclusiva para el Empleador, lo que implica que no podrá prestar sus servicios a otras personas naturales o jurídicas, aun cuando tengan un



ZOE UT
SERVICIO DE LIMPIEZA

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

objeto social diferente; q) A No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros; r) A No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio; s) A abstenerse de prestar dinero o solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo o a trabajadores de la empresa cliente de EL EMPLEADOR donde le corresponda prestar su servicio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR; t) Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR; u) A No instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR; v) A utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR únicamente para los fines propios del desempeño de su cargo; w) No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones DEL EMPLEADOR; x) Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según todo lo anterior y según su cargo le incumben al trabajador; y) Aplicar las políticas, los Principios Éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, y z) A dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones impuestas en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARAGRAFO.** Para los efectos y en los términos previstos en la ley 1010 de 2006 o en las normas que en cualquier tiempo la modificaren, reglamentaren o subrogaren, EL(LA) TRABAJADOR(A) se obliga a abstenerse de incurrir en conductas que ultrajen dignidad humana y que pudieren resultar configurantes de acoso laboral. **OBLIGACION ESPECIAL:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 artículo 11, EL EMPLEADOR acatará lo señalado en dicha norma y en consecuencia es obligación del EMPLEADOR prevenir, investigar y sancionar el ACOSO SEXUAL en el contexto laboral y dará estricto cumplimiento a lo establecido en la presente ley y en cada una de las obligaciones previstas en el artículo 11., en consecuencia, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, está contenida la normatividad referida a este importante aspecto en la vida laboral. **NOVENA: CAUSALES DE TERMINACION.** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y, además, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) Cualquier omisión en el cumplimiento de las medidas de protección y seguridad señaladas para el ejercicio de sus funciones, especialmente no informar sobre su estado actual de salud o los cambios que sufra en la misma; b) Toda indiscreción, revelación de datos y secretos o comentarios relacionados con la vida personal, actividad profesional y demás relacionados con los socios de la empresa, sus conjugues, sus hijos y demás familia; c) Faltar al trabajo o llegar tarde de acuerdo a lo estipulado y al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo cuando cause perjuicios económicos u operativos AL EMPLEADOR ; d) No utilizar en forma debida los elementos de seguridad y protección entregados para el ejercicio del cargo; e) Comunicar con terceros asuntos exclusivos al ejercicio del cargo; f) Cualquier desacato a las órdenes dadas por el empleador o sus representantes; g) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; h) Toda falta de respeto y cortesía para con las personas con las que labora así como también con sus superiores; i) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o consuma drogas alucinógenas en el sitio de trabajo y esta conducta coloque en peligro su salud en el trabajo y ocasiones perjuicios económicos y operativos AL EMPLEADOR; j) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; k) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; l) Retener dinero o hacer efectivos cheques para EL EMPLEADOR; m) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; n) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; o) Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; p) Desatender o negarse a

 /// ZOFUT SERVICIO DE LIMPIEZA	CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN
---	--

cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes de trabajo, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR; q) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo; r) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; s) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores de propiedad de EL EMPLEADOR, elementos de trabajo y herramientas bajo el cuidado y para uso por EL EMPLEADO; t) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como entre otros ejecutivos, clientes, servicios, productos; u) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO; v) Que EL(LA) TRABAJADOR(A) comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico; w) El uso indebido de los documentos o títulos valores confiados al trabajador por la Empresa y la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el presente contrato. x) El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo el cual ha sido debidamente socializado en la inducción o su incursión en las prohibiciones que dispone el mismo; y) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL(LA) TRABAJADOR(A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL(LA) TRABAJADOR(A). En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL(LA) TRABAJADOR(A) autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL(LA) TRABAJADOR(A) haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL(LA) TRABAJADOR(A); z) El incumplimiento con las prescripciones contenidas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus políticas y la política de Conflicto de Intereses. **PARAGRAFO PRIMERO.** Cualquier falta disciplinaria que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el Debido Proceso disciplinario conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo que desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo. **DECIMA: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.** Las partes acuerdan que cualquier información creada, facilitada o expuesta por LA EMPRESA durante la vigencia del contrato, será mantenida por EL(LA) TRABAJADOR(A) en estricta confidencialidad y solo podrá revelar la información con autorización expresa de LA EMPRESA y a las personas que ésta autorice dentro y fuera de la misma. Se considera información confidencial los documentos, datos, información que pueda llegar a intercambiarse entre ellas, esté o no amparada por los derechos de autor o propiedad industrial como patentes, técnicas, modelos, invenciones, know-how, procesos, procedimientos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, números de claves para manejo de cuentas o cajas fuertes, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos o planes de negocios, planes de mercadeo, software desarrollado o licenciado por la empresa y cualquier otra información que llegare a conocer en razón a las funciones que con ocasión de su cargo, por otros funcionarios de la empresa o terceros llegare a conocer. En consecuencia, EL(LA) TRABAJADOR(A) tiene la obligación de guardar la reserva y confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. **DÉCIMA PRIMERA:** Desde ahora las partes convienen que EL(LA) TRABAJADOR(A) podrá ser trasladado para prestar sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado dentro o fuera de la ciudad donde fue contratado inicialmente, conforme a las necesidades del Empleador, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales. El trabajador también podrá ser trasladado de puesto de



CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

TALENTO HUMANO - CONTRATACIÓN

trabajo y desde ahora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/90, artículo 1°. DÉCIMA SEGUNDA: se deja expresa constancia que se capacito al TRABAJADOR(A) en temas de política de conflictos de interés y política de buenas prácticas de los trabajadores. DECIMA TERCERA :De acuerdo con las funciones que desempeñará EL(LA) TRABAJADOR(A) para el empleador, podrá recibir todos o algunos beneficios que se relacionan a continuación, los cuales expresamente queda acordado no constituyen salario ni tienen efecto prestacional, todo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50/90, a saber Los auxilios o beneficios que el Empleador llegare a otorgar voluntariamente al trabajador; Los auxilios o beneficios que EL CLIENTE voluntariamente y por mera liberalidad disponga que a su cargo, EL Empleador reconozca EL(LA) TRABAJADOR(A). PARAGRAFO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del presente contrato, en dineroo en especie, no constituyen salario. DÉCIMA CUARTA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR(A). EL(LA) TRABAJADOR(A) para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29de la ley 789/02, norma que modifiko el 65 del C.S.T., 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. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación. Se entrega copia al trabajador.

Para constancia se firma en la ciudad de NUNCHIA el día 22 del mes enero de 2026.

El empleador,

El (La) trabajador(a),

Nombre: Jenny Amparo Zuevedo González
Cédula: CC. 39626628 de Fusagasugá
REPRESENTANTE LEGAL o APODERADO
ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1

Firma: Bianey Albarracín
Nombre: Bianey Albarracín
Cédula: 4.118.550.168.



CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

HACE CONSTAR QUE:

Verificada la base de datos de afiliación en el Ramo de Riesgos Laborales se evidencia que, **ALBARRACIN PAEZ BIANEY** identificado con CC No. **1118550168**, registra la siguiente información.

Datos del Empleador	Datos de la Relación Laboral
UT ZZZ ZOE NIT. 901902595	Fecha de inicio de cobertura: 22/01/2026 Estado Afiliación: ACTIVO Fecha de Retiro: Tipo Vinculación: DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 2

Esta certificación se expide en la ciudad de Valledupar a los 23 días del mes de enero de 2026.

Cordialmente,

GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

K.F

Positiva Compañía de Seguros S.A:
Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia (Suplente) | defensorcliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502.
Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a.m. - 6:00 p.m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva.
Más información <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>. Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de autorregulación.

**LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS**

4081



NUEVA EPS S.A

NIT: 900156264-2

CERTIFICA QUE:

El 27/01/2026, el empleador UT ZZZ ZOE identificado con NIT número 901902595 registró la siguiente solicitud de reingreso en nuestro portal transaccional.

NÚMERO DE RADICACIÓN	FECHA DE RADICACIÓN	TIPO DE SOLICITUD
9866189	27/01/2026	Reingresos

DETALLE

TIPO	IDENTIFICACIÓN	NOMBRE COTIZANTE	IBC	CARGO	FECHA
CÉDULA DE CIUDADANÍA	1118550168	BIANEY ALBARRACIN PAEZ	1750905	ASEADOR	2026-01-22

La siguiente certificación se expide a solicitud del interesado a los 27 días del mes de Enero del año 2026.

Cordialmente,

GERENCIA NACIONAL DE AFILIACIONES

Nueva

4082

 ComfaCasanare Construimos Su futuro!!	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CÓDIGO: DOC –JUR305-005	
			Fecha creación 20/01/2010	Fecha ajuste 30/08/2024
	CERTIFICACIÓN		Versión: 2.0	

LA SUBDIRECTORA OPERATIVA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CASANARE 'COMFACASANARE'

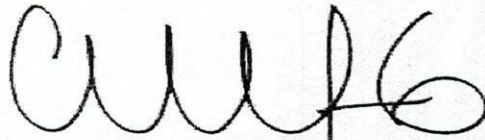
HACE CONSTAR

Que de acuerdo con la información de nuestro archivo, constatamos que el señor(a) **BIANEY ALBARRACIN PAEZ** Identificado (a) con Cedula de ciudadanía **1118550168** se encuentra afiliado(a) a esta corporación así:

NIT	RAZÓN SOCIAL	FECHA AFILIACIÓN	FECHA RETIRO
901902595	UT ZZZ ZOE	2026-01-22	
901902595	UT ZZZ ZOE	2025-09-16	2025-12-15
901676833	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G	2024-12-16	2025-08-09
901677448	UNION TEMPORAL CCE AMP IV 2022	2024-04-25	2024-11-24
901663913	UNION TEMPORAL CASANARE 2023	2023-01-18	2024-04-05

Calidad de Empleador: **EMPRESA**
Estado de Afiliación: **ACTIVO**
Categoría Subsidio: **A**
Categoría Servicios: **A**
Último Periodo de Aportes: **202512**
Último IBC Aportado: **0.040**
Estado de aportes: **AL DIA**
Codigo generación **cert-bBmmDXkZVgQWk3t-2026-02-10**

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 10 días del mes de Febrero de 2026



DIANA CAROLINA FONSECA GARAVITO

Subdirectora Operativa



Vigilado Supersubsidio



CONSTANCIA AFILIACION PENSION

Señores Gobernación Casanare:

La suscrita representante Legal de la empresa **ZZZ ZOE UT NIT. 901.902.595-1**, hace constar que el trabajador(a) **ALBARRACIN PAEZ BIANEY** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía **1118550168**, se encuentra afiliado(a) al fondo de pensiones PORVENIR, y los aportes se realizan desde la fecha 22/01/2026,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de enero del 2026.

Cordialmente,

JENNY AMPARO QUEVEDO GONZALEZ
Representante Legal