

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO**

NOMBRE DEL EMPLEADOR

**AOXLAB SAS**

DOMICILIO DEL EMPLEADOR

**Medellín**

NOMBRE DEL TRABAJADOR

**John Mario Franco Ramírez**

DIRECCION DEL TRABAJADOR

**Carrera 48 A #76-14**LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO Y  
NACIONALIDAD**Sonsón, 08 de mayo de 1991**OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL  
TRABAJADOR**Analista de laboratorio fisicoquímica**

SALARIO MENSUAL

**\$1.500.000**

FECHA DE INICIACION DE LABORES

**19 de septiembre de 2017**

PERIODOS DE PAGO

**Quincenal**CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL  
TRABAJADOR**Medellín**

LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES:

Laboratorio AOXLAB

Calle 32F Diagonal 74 B-122

Entre los suscritos, a saber: AOXLAB S.A.S., sociedad legalmente constituida, domiciliada en Medellín, con Nit. # 900567821-9, representada legalmente por YASMIN ELIANA LOPERA PEREZ, mayor de edad y vecina de Medellín, identificada con la cédula de ciudadanía #1.128.404.124 y que en adelante se denominará EL EMPLEADOR, por una parte y por otra, John Mario Franco Ramírez, quien obra en su propio nombre y quien en adelante se llamará EL TRABAJADOR, domiciliado en Medellín, identificado con la cédula de ciudadanía #1.017.191.722 expedida en Medellín, hemos celebrado un Contrato individual de trabajo a término indefinido, el cual se regulará por las siguientes cláusulas y lo no establecido en ellas por el reglamento interno de trabajo y por la ley laboral aplicable a la materia:

**PRIMERA: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR:****A) EL TRABAJADOR SE OBLIGA A:**

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en este contrato de trabajo y de acuerdo con las funciones propias y anexas del cargo para el cual se contrata.
2. Observar los preceptos establecidos en los reglamentos, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de manera particular, en forma verbal o escrita, le impartan el empleador o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros salvo que medie autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio a la sociedad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido confiados y facilitados para la ejecución de su trabajo y no disponer de ellos, sin la autorización previa del empleador o sus representantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.
6. Comunicar oportunamente a la sociedad las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la sociedad.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la sociedad o por las autoridades administrativas del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Sociedad.
9. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades profesionales, así como cumplir las recomendaciones que formule el Comité de Salud Ocupacional que opera en la sociedad.
10. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la sociedad, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
11. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la sociedad.
12. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con la sociedad.
13. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones

realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.

14. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la sociedad equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
15. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la sociedad, sirviéndose de los equipos, útiles y elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.
16. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.
17. No atender durante las horas laborales ni en las instalaciones de la Sociedad a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del empleador o sus representantes para estos efectos.
18. Registrar en las oficinas de la Sociedad su domicilio y dirección, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
19. Someterse a los exámenes médicos ordenados por el empleador con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atenté contra su dignidad o se viole su intimidad.

Los exámenes médicos ordenados por el empleador serán subsidiados enteramente por este.

**B) SE PROHIBE AL TRABAJADOR:**

1. Sustraer o ayudar a sustraer de la fábrica, construcción, taller o establecimiento, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la sociedad.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo, o ingerir licores en los lugares de trabajo o conducir vehículos de la sociedad en estado de alicoramiento o bajo el influjo de drogas enervantes. En caso de que la sociedad considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente podrá ordenarle que se retire de las instalaciones de la sociedad cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la sociedad.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y/o vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la sociedad, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.



6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas de o suministradas por la sociedad en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Fumar en áreas prohibidas por el empleador.
10. Trabajar horas extras sin autorización de la sociedad.
11. Llevar a la sociedad dispositivos de audio y/o video, o cualquier otro aparato que perturbe la paz y tranquilidad del sitio de trabajo.
12. Divulgar sin previa autorización de la Sociedad, información confidencial de las personas que aquí laboran o estudian.

#### **SEGUNDA: SERVICIO A PRESTAR**

EL TRABAJADOR prestará personalmente sus servicios al EMPLEADOR, con el carácter de exclusividad en el desempeño de las funciones de analista de laboratorio fisicoquímica labores anexas, similares o complementarias del mismo, de acuerdo con los reglamentos, órdenes e instrucciones que reciba de alguno de los representantes de la empresa o EMPLEADOR, observando la diligencia, el cuidado y la responsabilidad necesarios en la ejecución de las actividades asignadas.

#### **LABORES ANEXAS:**

Revisión bibliográfica y actualización constante de las metodologías implementadas en el laboratorio para el análisis de muestras y proyectos de investigación.

Elaboración de protocolos con base en las normas nacionales e internacionales para la implementación de nuevas metodologías y procedimientos dentro del laboratorio.

Mantener las condiciones de higiene del material, áreas, equipos y superficies utilizados para las diferentes actividades del laboratorio.

Verificar y actualizar periódicamente los inventarios de: Material de laboratorio, reactivos, consumibles y activos fijos.

Control metroológico de los equipos del laboratorio en los intervalos de tiempo establecidos.

Calibración y autoajuste frecuente de los equipos del laboratorio (si es posible).

Elaboración y actualización de documentos como: Actas de reunión, cuadro mando muestras AOXLAB 2016 bitácora uso de equipos, informes de resultados.

Ejecución de los protocolos para el análisis bromatológico y antioxidante de muestras externas e internas bajo las condiciones establecidas.

Recepción, ingreso, identificación y almacenamiento de muestras.

Planteamiento, construcción y desarrollo de proyectos de investigación.

Registro de las condiciones ambientales (temperatura, humedad) del laboratorio en los formatos correspondientes.

Verificar y actualizar frecuentemente la información de fichas de seguridad y certificados de análisis correspondientes a los reactivos del laboratorio.

Registrar todas las actividades, datos y resultados en los cuadernos de laboratorio correspondientes.

Cumplir y velar por el cumplimiento de las normas contenidas dentro del reglamento interno de trabajo de AOXLAB SAS.

Mantener la confidencialidad de las muestras, análisis y resultados con los clientes correspondientes.

Actuar de forma responsable y ceñido a los principios de ética profesional.

Reportar de manera inmediata cualquier daño, carencia o anomalía en los equipos, áreas de trabajo, reactivos, personal, material de laboratorio o consumibles a la persona encargada de solucionar el problema.

#### **TERCERA: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO:**

El servicio lo prestará EL TRABAJADOR en la ciudad de Medellín, No obstante, EL TRABAJADOR se compromete a aceptar otro empleo u oficio en donde lo promueva EL EMPLEADOR dentro de sus dependencias y que EL TRABAJADOR sea capaz de desempeñar, siempre que el cambio no implique desmejora de la remuneración ni de la categoría del TRABAJADOR.

#### **CUARTA: REMUNERACION.**

EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario de un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000) mensual, pagaderos por períodos quincenales y en algún otro momento, previo acuerdo entre las partes.

#### **PARÁGRAFO 1:**

Se entiende que en el salario convenido está incluido el valor del descanso dominical y festivo a que tenga derecho EL TRABAJADOR.

#### **PARÁGRAFO 2:**

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 128 del Código Laboral, modificado por la Ley 50 de 1990, las partes pactamos en forma expresa, que NO constituyen salario los siguientes pagos que EL EMPLEADOR efectúe o llegare a efectuar al TRABAJADOR en forma habitual u ocasional:

- Aguinaldos,
- Prima de vacaciones,
- Primas por matrimonio o antigüedad,
- Los medios de transporte suministrados por EL EMPLEADOR que incluyen servicio de bus, pago de taxis para el traslado a sitios diferentes al lugar de trabajo, como también los parqueaderos de propiedad de EL EMPLEADOR que utiliza o llegare a utilizar EL TRABAJADOR para estacionar su vehículo en el lugar de trabajo,
- Los viáticos accidentales y gastos de representación,
- La alimentación o gastos de alimentación que EL EMPLEADOR le suministre o llegare a suministrar al TRABAJADOR,
- Los auxilios en dinero o en especie que libremente otorgue o llegare a otorgar EL EMPLEADOR,
- Y cualquier otra suma que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba EL TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR.

**QUINTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO.**

Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo de día domingo o festivo en los que legalmente debe 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 él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a 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: DURACION DEL CONTRATO.**

La duración del contrato será indefinida. No obstante, alguna de las partes podrá darle por terminado en forma anticipada por alguna de las causales establecidas en este contrato, en el reglamento interno de trabajo y/o en la Ley.

**PARÁGRAFO:**

Las partes acuerdan un período de prueba de dos (2) meses. Tiempo durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin previo aviso y sin indemnización alguna.

**SEPTIMA: JORNADA DE TRABAJO.**

### **SEPTIMA: JORNADA DE TRABAJO.**

EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T., modificado por el Art. 23 de la Ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el Art. 167 ibidem.

### **OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Habrá lugar a la suspensión o a la terminación del contrato de trabajo, por las causales previstas en los Artículos 51 y 61 del Código Laboral, modificados por la Ley 50 de 1990; en los Artículos 62 y 63 del Código Laboral, modificados por el Decreto No. 2351 de 1965 o por parte del EMPLEADOR, por las faltas que califique como graves en el Reglamento Interno de Trabajo y demás documentaciones que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato, tales como:

#### **A) POR PARTE DEL PATRONO**

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58o. y 60o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la sociedad.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del Empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, el Empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos el Empleador considera que aun subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. Si el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la sociedad.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al Empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de esta cláusula, para la terminación del contrato, el Empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

En armonía con el literal A, numeral 6 de la presente cláusula, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a) La negativa del trabajador a someterse a los exámenes establecidos en este contrato y en los reglamentos.
- b) La violación de las obligaciones y prohibiciones establecidas en la cláusula primera literales A y B respectivamente, del presente contrato.
- c) Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la sociedad.
- d) Falsificar o adulterar documentos de la empresa u otros documentos para ser utilizados contra ésta.
- e) Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones del reglamento interno de trabajo, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones respectivas, consagradas en dicho cuadro, caso en el cual se consideran faltas graves.

**B) POR PARTE DEL TRABAJADOR:**

1. El haber sufrido engaño por parte del Empleador respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del Empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte del Empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del Empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrato.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los artículos 57o. y 59o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**PARAGRAFO PRIMERO:**

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

**NOVENA: EXCLUSIVIDAD.**

EL TRABAJADOR no podrá ni directa ni indirectamente, prestar sus servicios a otros empleadores, ni explotar por cuenta propia, ni en sociedad común de persona o familiar o de cualquier otra clase, la misma actividad de la empresa o actividades que impliquen competencia directa con los ofrecidos por EL EMPLEADOR, durante la vigencia del presente contrato, pues ello constituiría una violación al principio de fidelidad y lealtad que corresponde al TRABAJADOR, de conformidad con la ley, tomándose como falta grave y justa causa para la terminación del contrato por parte del EMPLEADOR.

**DECIMA: CONFIDENCIALIDAD.**

La información, los manuales, documentos y herramientas entregados al TRABAJADOR, para su capacitación y adecuada realización de las funciones asignadas, únicamente podrán ser utilizados por él para el ejercicio de sus funciones y no podrán ser retirados de la sede de la empresa sin autorización del EMPLEADOR, ni duplicarlos a través de fotocopia o de cualquier otro medio,

grabarlos o reproducirlos total o parcialmente, como tampoco podrá comunicarlos o conceder su uso a terceros o utilizarlos para beneficio personal o de cualquier persona diferente al EMPLEADOR.

#### **DECIMO PRIMERA: PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL.**

Los derechos sobre la propiedad industrial e intelectual, serán:

- a) Los derechos de propiedad industrial generados en virtud de la ejecución de este contrato son transferidos a favor del empleador, de conformidad con lo establecido en el artículo 29 de la Ley 1450 de 2.011.
- b) Los derechos patrimoniales sobre la propiedad intelectual en virtud de la ejecución de este contrato son transferidos a favor del empleador, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Ley 1450 de 2.011

#### **DECIMO SEGUNDA: DERECHOS DE AUTOR.**

Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por el TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones o con ocasión ellas pertenecen al EMPLEADOR. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 1450 de 2.011.

#### **DECIMA TERCERA: MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES.**

El presente contrato queda sujeto a las disposiciones legales que regulan las relaciones entre Empleadores y Trabajadores, y aquellas que en el futuro llegaren a regirlas, de suerte que las disposiciones de cualquier Ley, Decreto o Reglamento que consagre una modificación o cambio en las situaciones jurídicas inherentes al CONTRATO DE TRABAJO, tales como límite máximo de jornada de trabajo, salario mínimo, término del preaviso, etc., se entenderán automáticamente incorporadas a este contrato y sustituirán sus estipulaciones y a ellas quedarán sometidas las partes. Queda igualmente el presente contrato sujeto a las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo del EMPLEADOR, que EL TRABAJADOR conoce y acepta en todas sus partes. EL TRABAJADOR se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida EL EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales 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 Art. 23 del C.S.T., modificado por el Art. 1º de la Ley 50/90.

#### **DECIMA CUARTA: AUTORIZACION DE DEDUCCIONES:**

EL TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR, deducir de su nómina o de la liquidación total de sus prestaciones sociales en caso de retiro, el valor correspondiente a obligaciones o valores a su cargo y a favor del EMPLEADOR.

**DECIMA QUINTA: DIRECCION DEL TRABAJADOR.**

El TRABAJADOR se compromete a informar por escrito AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección teniéndose como suya, para todos los efectos, la última dirección registrada en la empresa.

**DECIMA TERCERA: MODIFICACIONES:**

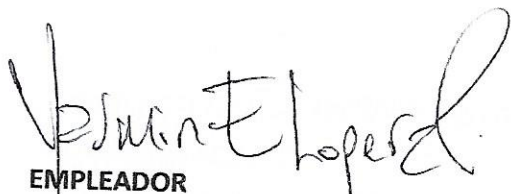
Toda modificación a este contrato, acordado por las partes, se hará constar al pie del presente documento, bajo sus firmas, por medio de cartas cruzadas entre ellas o mediante las anotaciones del caso en las tarjetas del personal que utiliza EL EMPLEADOR.

**DECIMA SEXTA: EFECTOS.**

El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad, dejándose constancia que la relación laboral se inicia en forma continua el día 19 del mes de septiembre del 2017.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en este acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

CIUDAD Y FECHA: Medellín, 19 del mes de Septiembre de 2017



**EMPLEADOR**  
**AOXLAB S.A.S**

Nit. # 900567821-9

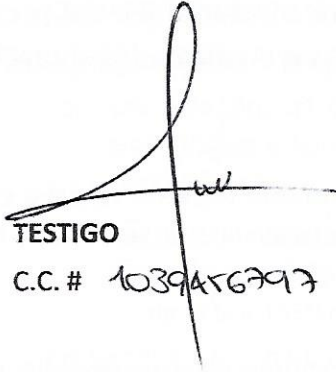
R.L. YASMIN ELIANA LOPERA PEREZ

C.C. #1.128.404.124

A handwritten signature in blue ink, possibly belonging to a witness or the employee, located in the bottom right corner of the document.

TRABAJADOR  
JOHN P. FRANCO.  
John Mario Franco Ramirez

C.C. # 1.017.191.722

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be "John P. Franco".  
TESTIGO  
C.C. # 1039456797

JEAN ARENAS  
TESTIGO  
C.C. # 1098782938

A handwritten scribble or signature in black ink, consisting of several overlapping, curved lines.