

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

Empleador(a):	(Nombre de la empresa, E.S.E., I.P.S.)
Identificación (NIT u otro):	(Número de identificación)
Representante Legal:	(Nombre del representante, si aplica)
Dirección y ciudad:	(Dirección completa)
Teléfono de contacto:	(Número de teléfono)
Correo electrónico:	(Email)
Trabajador(a):	(Nombres y apellidos completos del profesional)
Tipo y número de identificación:	(C.C., C.E., etc. y número)
Nacionalidad:	(Nacionalidad)
Lugar y fecha de nacimiento:	(Lugar y fecha)
Dirección y ciudad:	(Dirección de residencia)
Teléfono de contacto:	(Número de teléfono)
Correo electrónico personal:	(Email)

CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

Cargo u oficio contratado:	(Nombre del cargo, Ej: Médico Especialista, Enfermero Jefe)
Salario acordado:	(Valor en letras y números) (\$COP)
Tipo de salario:	(Fijo, variable, integral)
Períodos de pago:	(Mensual o quincenal)
Fecha de iniciación de labores:	(Día, Mes, Año)
Ciudad donde ha sido contratado:	(Ciudad)

Entre el (la) empleador(a) y el (la) trabajador(a), ambos mayores de edad, identificados como ya se anotó, se suscribe el presente contrato individual de trabajo a término indefinido, el cual se regirá por las siguientes cláusulas y, en lo no previsto, por la ley laboral:

CLÁUSULAS

PRIMERA. OBJETO Y FUNCIONES. El (La) empleador(a) contrata los servicios personales del (de la) trabajador(a) para desempeñar el cargo de (nombre del cargo). En desarrollo de este objeto, el (la) trabajador(a) se obliga a:

1. Poner al servicio del (de la) empleador(a) toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo.
2. Ejecutar las funciones de conformidad con las órdenes, instrucciones, manuales y reglamentos que imparta el (la) empleador(a), observando la debida diligencia y cuidado.
3. Desempeñar las funciones descritas en el documento "Manual de Funciones" o "Perfil de Cargo", el cual se anexa y hace parte integral del presente contrato.
4. La descripción de funciones es general y no excluye ni limita la ejecución de otras labores conexas, complementarias o similares que sean necesarias para un mejor resultado, incluyendo funciones relacionadas que le sean encomendadas por el (la) empleador(a), sin que ello signifique una desmejora de sus condiciones laborales o genere derecho a pago adicional.
5. Prestar sus servicios a todas aquellas sociedades que utilicen la organización del (de la) empleador(a) o personas relacionadas con este, cuando así se le indique.
6. Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato.

Parágrafo (Requisito de idoneidad): Para el desempeño del cargo, es requisito esencial e indispensable que el (la) trabajador(a) mantenga vigente su inscripción en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (RETHUS). El (La) trabajador(a) declara bajo juramento que su título es idóneo y que no se encuentra sancionado(a) o inhabilitado(a) para el ejercicio de su profesión.

SEGUNDA. NATURALEZA Y DURACIÓN DEL CONTRATO. El presente contrato se pacta a término indefinido y tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

TERCERA. PERÍODO DE PRUEBA. Las partes acuerdan que los primeros dos (2) meses de ejecución del presente contrato se consideran como período de prueba. Durante este período, tanto el (la) empleador(a) como el (la) trabajador(a) podrán terminar el contrato en cualquier momento, en forma unilateral, sin que se cause el pago de indemnización alguna.

CUARTA. REMUNERACIÓN (SALARIO). El (La) empleador(a) pagará al (a la) trabajador(a) un salario mensual de (valor en letras) pesos moneda corriente (valor en números), pagadero por períodos (mensuales/quincenales) vencidos.

Parágrafo primero: Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos.

Parágrafo segundo (Salario variable): (Usar si aplica) Se aclara que, si el (la) trabajador(a) devengue cualquier 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.

Parágrafo tercero (Forma de pago): El (La) trabajador(a) autoriza al (a la) empleador(a) para que el salario y cualquier otro beneficio sean consignados en la cuenta de ahorros/corriente que para el efecto señale.

QUINTA. CLÁUSULA DE INCREMENTO SALARIAL ANUAL. Independientemente de que el salario aquí pactado sea superior al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), EL(LA) EMPLEADOR(A) se obliga contractualmente a realizar un incremento salarial anual. Dicho incremento se hará efectivo en el primer pago del mes de enero de cada año de vigencia del contrato.

El porcentaje de incremento será, como mínimo, el equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional del año calendario inmediatamente anterior, certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Parágrafo: Si por disposición del Gobierno Nacional, el incremento porcentual del SMLMV fuera superior al IPC del año inmediatamente anterior, se aplicará el porcentaje de incremento del SMLMV al salario aquí pactado. Se aplicará siempre el porcentaje que resulte más beneficioso para EL (LA) TRABAJADOR(A).

SEXTA. PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO Y BENEFICIOS EXTRALEGALES. Las partes acuerdan expresamente que los beneficios, auxilios, subsidios o facilidades que el (la) empleador(a) otorgue al (a la) trabajador(a), ya sean habituales u ocasionales, en dinero o en especie, tales como refrigerios, alimentación, habitación, vestuario, vehículo, seguros médicos, clubes, acciones, bonificaciones trimestrales, semestrales o anuales, bonificaciones por rendimiento o por cumplimiento de objetivos, transporte o subsidio para el transporte extralegal, primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad, bonos educativos, bonos de protección por muerte, o cualquier otro, se otorgan a título de mera liberalidad y NO CONSTITUYEN SALARIO para ningún efecto legal. Por lo tanto, no serán tenidos en cuenta para el cálculo de prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, aportes a la seguridad social o parafiscales.

Parágrafo: Tampoco constituyen salario los gastos de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes que se destinen al desempeño de funciones y no enriquezcan el patrimonio del (de la) trabajador(a).

SÉPTIMA. JORNADA DE TRABAJO. El (La) trabajador(a) se obliga a laborar la jornada ordinaria de trabajo, equivalente a la jornada máxima legal de (indicar horas) horas diarias y (indicar horas) horas semanales, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el (la) empleador(a) (incluyendo turnos rotativos, diurnos, nocturnos), según las necesidades del servicio de salud. El (La) empleador(a) podrá hacer los ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.

CLÁUSULA SÉPTIMA (Alternativa 1): JORNADA DE TRABAJO DIARIA FLEXIBLE.

De común acuerdo, las partes convienen acogerse a la jornada diaria flexible de trabajo, de conformidad con el literal 'a' del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. En virtud de este acuerdo:

1. El (La) trabajador(a) se obliga a laborar la jornada ordinaria de cuarenta y dos (42) horas semanales.
2. Dicha jornada se realizará mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana, con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.
3. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas diarias.
4. Queda expresamente entendido que no habrá lugar a ningún recargo por trabajo suplementario (horas extras) cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales y se respete el límite máximo de nueve (9) horas diarias.
5. EL EMPLEADOR definirá los horarios y turnos de manera variable, según las necesidades del servicio y la programación asistencial, informándolos al (a) trabajador(a) con la debida antelación.

CLÁUSULA SÉPTIMA (Alternativa 2): JORNADA DE TRABAJO POR TURNOS SUCESIVOS.

En atención a que la naturaleza de los servicios de salud requiere una operación continua y sin solución de continuidad, las partes acuerdan, de conformidad con el literal 'd' del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, organizar el trabajo por turnos sucesivos. En virtud de este acuerdo:

1. EL EMPLEADOR podrá organizar los turnos de trabajo de forma temporal o indefinida para operar la institución o sus secciones durante todos los días de la semana.
2. El (La) trabajador(a) se obliga a laborar en el turno rotativo que le sea asignado, el cual no podrá exceder de seis (6) horas al día y de treinta y seis (36) horas a la semana.
3. Dado que esta modalidad especial de jornada de trabajo no excede los límites de

6 horas diarias y 36 semanales, el pago del turno se efectuará sin los recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo, los cuales se entienden compensados por la jornada diaria reducida.

CLÁUSULA SÉPTIMA (Alternativa 3): JORNADA DE TRABAJO POR TURNOS. Teniendo en cuenta que la naturaleza de la labor no exige una actividad continuada y se lleva a cabo por turnos de trabajadores, las partes acuerdan acogerse a lo dispuesto en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo.

En virtud de lo anterior, la duración de la jornada diaria o semanal podrá ampliarse más allá de los límites legales, siempre y cuando el promedio de las horas de trabajo, calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no sobrepase la jornada máxima legal diaria ni la máxima legal semanal vigente.

Queda expresamente entendido que esta ampliación de jornada no constituye trabajo suplementario o de horas extras, dado que se compensa dentro del promedio del período de tres semanas aquí pactado.

Parágrafo. Independientemente de la modalidad de jornada de trabajo pactada, las partes acuerdan que en ningún caso se podrán pactar ni ejecutar jornadas diarias superiores a doce (12) horas. Asimismo, queda prohibido pactar turnos sucesivos que impliquen que el trabajador preste sus servicios por más de doce (12) horas en un mismo día, de conformidad con las prohibiciones expresas de la legislación laboral vigente.

OCTAVA. TRABAJO SUPLEMENTARIO, NOCTURNO, DOMINICAL Y FESTIVO. Todo trabajo suplementario (horas extras), recargos nocturnos, o en días de descanso legalmente obligatorio (domingos o festivos) se remunerará conforme a la ley. Para su reconocimiento y pago, el (la) empleador(a) o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente por escrito o estar registrado en el sistema de control de turnos.

Parágrafo: Cuando la necesidad de dicho trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de este por escrito, a la mayor brevedad, al empleador para su aprobación. El empleador no reconocerá ningún trabajo suplementario que no haya sido autorizado o aprobado.

NOVENA. EMPLEADO DE CONFIANZA Y MANEJO. (Solo si aplica) Se deja constancia de que el (la) trabajador(a) desempeña un cargo de dirección, confianza y manejo y, por consiguiente, estará excluido(a) de la limitación de la jornada de trabajo y del pago de horas extras.

DÉCIMA. LUGAR DE TRABAJO Y TRASLADOS (IUS VARIANDI). El lugar de trabajo será la ciudad de (Ciudad). No obstante, el (la) trabajador(a) acepta que el (la) empleador(a) podrá trasladarlo de lugar y/o sitio de trabajo (a otras sedes, clínicas o centros de atención de la misma empresa), e incluso a cualquier lugar dentro del país, de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre y cuando no se menoscabe el honor, la dignidad, ni se produzca una desmejora sustancial de sus condiciones laborales. El (La) empleador(a) asumirá los gastos originados en el traslado, siempre que sea una decisión unilateral de la empresa.

Parágrafo: El (La) trabajador(a) también acepta realizar sus labores en las oficinas de los clientes (Ej. atención domiciliaria, si aplica) cuando así se le designe.

DÉCIMA PRIMERA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del (de la) empleador(a) suministrar los elementos de protección personal (EPP) y bioseguridad necesarios, y las demás descritas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Estos elementos deberán corresponder estrictamente a la naturaleza de la labor y al riesgo real al que se encuentre expuesto el (la) trabajador(a) en el desarrollo de sus funciones. En consecuencia, el suministro incluirá obligatoriamente el dosímetro personal en aquellos casos en que el profesional esté expuesto a radiación, así como todos aquellos elementos técnicos especializados que apliquen según las condiciones específicas de la actividad y sus particularidades de ejecución, con el fin de mitigar cualquier factor que pueda aumentar el riesgo del trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Además de las obligaciones generales del artículo 58 del CST, el (la) trabajador(a) se obliga a:

1. **Lex Artis:** Actuar siempre conforme a la 'Lex Artis' (buena práctica profesional) y los principios éticos de su profesión (Ej. Ley 23 de 1981 para médicos, Ley 911 de 2004 para enfermería, y normas concordantes).
2. **Confidencialidad de Historia Clínica:** Guardar absoluta, total e inviolable reserva y confidencialidad sobre la Historia Clínica de los pacientes y toda información sensible a la que tenga acceso, conforme a la Ley 23 de 1981, la Resolución 1995 de 1999, la Ley 1581 de 2012 y demás normas aplicables.
3. **Protocolos y Bioseguridad:** Cumplir estrictamente con todos los protocolos de bioseguridad, seguridad del paciente, farmacovigilancia, manejo de dispositivos médicos y/o fármacos controlados, y el sistema de gestión de calidad de la institución.
4. **RETHUS:** Mantener vigentes sus permisos, licencias, tarjetas profesionales y

registro RETHUS, y presentar las renovaciones al (a la) empleador(a) oportunamente.

5. **Resolución de autorización de ejercicio de especialidad.**
6. **Lealtad y Desempeño:** Cumplir con máxima lealtad, honestidad, cuidado y diligencia las labores asignadas.
7. **Exclusividad:** No prestar servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, salvo autorización expresa.
8. **Cumplimiento Normativo:** Cumplir estrictamente los reglamentos de la empresa (Interno de Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, Código de Ética, etc.), así como las leyes y órdenes superiores.
9. **Uso de Herramientas:** Usar correctamente los equipos médicos, elementos de trabajo y protección suministrados, únicamente para fines laborales, y restituirlos en buen estado.
10. **Conducta:** Guardar rigurosa moral, respeto y buen trato con superiores, compañeros, pacientes y sus familias.
11. **Notificaciones:** Comunicar oportunamente cualquier cambio de domicilio. En caso de ausencia por enfermedad, presentar la incapacidad de la EPS a la mayor brevedad.
12. **Capacitaciones:** Asistir a todas las capacitaciones, charlas, comités (científicos, de ética, etc.) convocados por la empresa.
13. **Seguridad de la Información:** Responder por el control y custodia de los métodos de seguridad (claves, accesos) y actuar con diligencia para no afectar los sistemas de información.
14. **Otras:** Todas las demás que deriven de la naturaleza de su labor.

DÉCIMA TERCERA. PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Además de las prohibiciones legales, se prohíbe expresamente al (a la) trabajador(a):

1. **Conflictos de Interés:** Trabajar directa o indirectamente, o tener participación, en empresas que se consideren competencia. Incurrir en conflictos de interés o favorecer a terceros en procesos de contratación.
2. **Dádivas y regalos:** Aceptar regalos, comisiones, dádivas o préstamos de pacientes, sus familias, o de proveedores (laboratorios, farmacéuticas, etc.), cuando estas no se enmarquen dentro de las cadenas de valor y los requisitos para su obtención.
3. **Competencia Desleal:** Incitar a empleados o a clientes/proveedores a terminar sus relaciones con la empresa.
4. **Uso Indevido de Bienes:** Utilizar herramientas, equipos médicos, correo electrónico o el nombre de la empresa para fines personales, ilegales o no autorizados.

5. **Sustancias:** Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de sustancias psicotrópicas, o consumir/mantener dichas sustancias en el lugar de trabajo.
6. **Conducta:** Originar riñas o discusiones, cometer actos de acoso laboral o conductas irrespetuosas.
7. **Software:** Instalar software en los equipos de la empresa para los cuales no se cuenta con licencia.
8. **Incumplimiento:** Negarse a cumplir órdenes o protocolos de SST y Bioseguridad.

DÉCIMA CUARTA. FALTAS GRAVES. Constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato, las consagradas en la ley y las faltas y/o omisiones que se califican como **graves**, entre ellas:

- **Del ámbito profesional-asistencial:**

1. La suspensión o cancelación de la tarjeta profesional o del registro RETHUS.
2. La violación comprobada de la reserva de la Historia Clínica de un paciente.
3. La violación grave de los protocolos de bioseguridad, farmacovigilancia o del sistema de gestión de calidad.
4. Aceptar dádivas, comisiones o pagos de pacientes, sus familias, o de proveedores (laboratorios, farmacéuticas, etc.), cuando estas no se enmarquen dentro de las cadenas de valor y los requisitos para su obtención.
5. La violación por parte del (de la) trabajador(a) de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones especiales de este contrato, aún por primera vez.
6. La violación al acuerdo de confidencialidad o la revelación de secretos o información reservada.
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas, aún por primera vez.
8. Cualquier queja comprobada sobre conducta irrespetuosa, abusiva, acoso sexual, violencia o malos tratos contra compañeros, superiores, pacientes o sus familias.
9. La inasistencia al trabajo sin excusa atendible aún por un (1) día.
10. El uso indebido de los sistemas de información, bases de datos o equipos de la empresa.
11. Suministrar información falsa al (a la) empleador(a) o presentar cuentas de gastos ficticios.
12. Prestar servicios a otra entidad o persona, o trabajar por cuenta propia, sin autorización.

- **Parágrafo (Debido Proceso):** En cualquier caso, el (la) empleador(a) cumplirá con

el debido proceso disciplinario previsto en el artículo 115 del CST antes de imponer una sanción disciplinaria o aplicar una justa causa de despido.

DÉCIMA QUINTA. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD. El (La) trabajador(a) asume una obligación de secreto y confidencialidad sobre toda "Información Confidencial" a la que acceda. Se considera Información Confidencial toda información de carácter económico, financiero, técnico, comercial, estratégico, metodologías, *know-how*, o datos personales, que no sea de público conocimiento, con especial énfasis en la inviolabilidad de la Historia Clínica y datos sensibles del paciente. Esta obligación incluye:

1. No utilizar la información para fines propios o de terceros.
2. No copiar, reproducir, ceder o transferir la información sin autorización expresa y por escrito.
3. Actuar con la máxima diligencia para evitar su revelación.
4. Devolver toda la Información Confidencial al terminar el contrato, sin retener copias.
5. La obligación de confidencialidad se mantendrá vigente durante toda la relación laboral y se extenderá indefinidamente después de la terminación de esta.
6. El incumplimiento de esta cláusula se considera falta grave.

DÉCIMA SEXTA. PROPIEDAD INTELECTUAL, INVENCIONES Y DERECHOS DE AUTOR. Las invenciones, descubrimientos y desarrollos tecnológicos y los derechos patrimoniales sobre las obras (software, diseños, investigaciones, textos, guías de manejo, protocolos, etc.) creadas por el (la) trabajador(a) en ejercicio de sus funciones, con ocasión de estas, o utilizando datos o medios de la empresa, pertenecerán al (a la) empleador(a).

DÉCIMA SÉPTIMA. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES (HABEAS DATA). El (La) trabajador(a) autoriza de manera previa, expresa e inequívoca al (a la) empleador(a) para la recolección, almacenamiento, uso, supresión y tratamiento general de su información personal, incluyendo datos sensibles como datos de salud, con el fin de dar cabal cumplimiento a las obligaciones del contrato (seguridad social, nómina, medicina laboral, etc.).

DÉCIMA OCTAVA. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. Es obligación del (de la) empleador(a) afiliar al (a la) trabajador(a) al Sistema de Seguridad Social Integral.

DÉCIMA NOVENA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS. El (La) trabajador(a) autoriza expresamente al (a la) empleador(a) para retener, deducir y/o compensar de su liquidación definitiva de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, cualquier suma que adeude por concepto de préstamos, anticipos o daños causados por

negligencia.

VIGÉSIMA. HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y CORREO ELECTRÓNICO. El (La) empleador(a) entregará las herramientas necesarias (equipos médicos, cómputo, etc.). La cuenta de correo electrónico institucional es una herramienta de trabajo. El (La) empleador(a), como propietario de las herramientas, se reserva el derecho de verificar y auditar su uso. La cuenta será desactivada al finalizar el contrato.

VIGÉSIMA PRIMERA. PAGO OPORTUNO Y PROTECCIÓN SALARIAL. EL (LA) EMPLEADOR(A) se obliga a pagar al (a la) TRABAJADOR(A) la totalidad del salario y las prestaciones sociales legales y extralegales que se llegaren a pactar, respetando estrictamente los períodos de pago definidos en las "Condiciones de Contratación" de este documento. La mera liberalidad o problemas administrativos internos no serán excusa válida para retrasar los pagos más allá de las fechas de corte establecidas.

Parágrafo: Las partes acuerdan expresamente que el riesgo financiero, operativo y administrativo derivado de las "glosas", objeciones, devoluciones o no pago de facturación por parte de las entidades aseguradoras (EPS, medicinas prepagadas, ARL, etc.) es un riesgo exclusivo de la actividad empresarial que asume únicamente EL (LA) EMPLEADOR(A). En consecuencia, la existencia de glosas o deudas de terceros hacia la institución NO podrá ser utilizada como causal para retener, disminuir, diferir o descontar el salario del (de la) TRABAJADOR(A). Cualquier descuento efectuado bajo el argumento de glosas se entenderá como un descuento ilegal y no autorizado, constituyendo un incumplimiento grave de esta cláusula por parte del empleador.

VIGÉSIMA SEGUNDA. PAGO DE LIQUIDACIÓN FINAL. Las partes acuerdan que, dada la necesidad de recopilar datos e informes, la empresa dispondrá de un tiempo prudencial y razonable para revisar, aprobar y pagar la liquidación final de salarios y prestaciones, sin que por ello incurra en mora o deba pagar la indemnización moratoria.

No obstante, para efectos de la interpretación y aplicación de la presente cláusula, se entenderá por tiempo prudencial, un plazo que no podrá exceder, en ningún caso, la fecha límite del período de pago de nómina inmediatamente siguiente a aquel en que se haga efectiva la terminación del contrato. En consecuencia, el pago total de la liquidación final deberá realizarse a más tardar en dicha fecha, independientemente de la causa que haya dado origen a la terminación del vínculo laboral.

VIGÉSIMA TERCERA. BUENA FE Y LEY APLICABLE. Este contrato será interpretado de buena fe y se regirá en su integridad por las leyes laborales de Colombia y las normas especiales del sector salud.

VIGÉSIMA CUARTA. MODIFICACIONES. Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento.

VIGÉSIMA QUINTA. EFECTOS Y ACUERDO INTEGRAL. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad.

VIGÉSIMA SEXTA. NOTIFICACIÓN DE DOMICILIO. El (La) trabajador(a) se compromete a informar por escrito cualquier cambio de dirección. Para todos los efectos legales, se tendrá como válida la última dirección registrada en la empresa.

VIGÉSIMA SÉPTIMA. ANEXOS. Hacen parte integral de este contrato los documentos que se reconozcan como tales, incluyendo, pero sin limitarse a:

1. Manual de Funciones / Descripción del Cargo.
2. El Reglamento Interno de Trabajo.
3. El Manual de Bioseguridad y Protocolos de Seguridad del Paciente.

Para constancia, se firma en dos ejemplares de igual valor y tenor, en la ciudad de (Ciudad), a los (Día) días del mes de (Mes) de (Año).

El (La) Empleador(a)
(Nombre completo)
(Tipo y número de identificación)
Representante Legal

El (la) Trabajador(a)
(Nombre completo)
(Tipo y número de identificación)