FranciscoPardo
Agencia de Aduanas

Agencia de aduana Francisco Pardo
Fanor Velasco N° 85 Oficina 801-802
Santiago

CONTRATO DE TRABAJO

1) En Santiago, a 17 de octubre de 2022, entre **AGENCIA DE ADUANA FRANCISCO PARDO Y CIA LTDA, Rut.76.432541-9, representante legal Francisco Pardo Mondaca, Rut 10.742.041-k, ambos con domicilio** en Fanor Velasco N.º 85 Of. 801-802, Santiago, en adelante es el Empleador y el **Señor DAVID REINALDO MUÑOZ HENRIQUEZ, RUT: 16.851.148-5,** Nacionalidad: chilena, Estado civil: Soltero, Fecha de nacimiento: 25 de octubre de 1987, con domicilio en Hacienda Los Álamos parcela 3, Batuco, comuna de Lampa, correo dmunozhh@gmail.com el trabajador se ha convenido el siguiente contrato de trabajo.

Previsión: AFP Habitat – Salud: Cruz Blanca

2) TRABAJO A EJECUTAR Y LUGAR

Especialidad y Trabajo a Ejecutar: EJECUTIVO COMERCIAL

- Comunicación con el cliente durante la tramitación de su operación aduanera.
- Solicitar a los clientes la documentación requerida para generar los despachos.
- Recepción y revisión de la documentación en la respectiva carpeta de despacho.
- Coordinación con navieras, embarcadores y demás empresas logísticas.
- Coordinación con Administración y Finanzas por factura de nuestros servicios al cliente.
- Confección y tramitación de visaciones ante las diferentes entidades gubernamentales según requerimientos de cliente (Sofofa, Seremi, ISP, Sernapesca, etc) .
- Y gestionar toda actividad encomendadas por jefatura o gerente de área que estén acorde al cargo que realiza.

Matriz: Fanor Velasco 85 of. 801 – 802 Santiago

3) JORNADA DE TRABAJO

Será de 45 horas semanales, de lunes a viernes de 09:00 a 13:00 y 14:00 a 19:00 hrs. Dicha jornada se interrumpirá por un intervalo de 60 minutos de duración para descanso y colación que no se considerará para computar la duración de la jornada diaria.

4) REMUNERACION

Sueldo Base: $ 800.000.- (Ochocientos mil pesos)

El empleador pagará mensual, gratificación de un 25% sobre sueldo base u otros imponibles.

Gratificación, Ejerciendo anticipadamente el derecho que le otorga la Ley, la Empresa opta por el sistema que establece el Art. 50 del Código del Trabajo sobre Gratificación, o sea el pago o abono de un 25% del sueldo base mensual sin tope. El trabajador en conocimiento de esta modalidad la acepta como método de gratificación, recibiéndola como ítem componente de su remuneración.

El empleador se compromete a remunerar al trabajador con el valor indicado como sueldo fijo mensual, del cual se descontarán los impuestos fiscales pertinentes, derechos previsionales y aquellos descuentos autorizados por el Código del Trabajo. Las liquidaciones se pagarán por periodos vencidos de un mes.

El empleador depositará las cotizaciones previsionales que retenga, en el organismo previsional o la administradora de fondos de pensiones que el trabajador indique.

Asignación de Movilización: el empleador pagará un bono movilización al trabajador, ascendente a $182.700.- (ciento ochenta y dos mil setecientos pesos) Mensuales.

El trabajador autoriza en forma expresa al empleador para que le descuente del total de sus remuneraciones el tiempo no trabajado debido a atrasos, inasistencias o permisos, como también, los descuentos por cotizaciones derivadas de la seguridad social o de las obligaciones impositivas que procedieren.

De la misma forma el trabajador autoriza al empleador a descontar préstamos que el trabajador hubiese adquirido con la empresa o con una tercera institución (como Cajas de Compensación). Este descuento podrá hacerse en forma mensual a través de descuento en su liquidación mensual de la proporción respectiva, la cual respetará como máximo de descuento el 50% del sueldo base, salvo acuerdo en sentido diverso. Con todo, y para el evento que por intermedio de los descuentos no se hubiere pagado todo o parte de estos préstamos o concesiones similares, el trabajador autoriza en forma expresa a descontar la totalidad del préstamo de las sumas que le correspondieren de conformidad a la ley al momento de finiquitarse el presente contrato de trabajo. En caso de que estas sumas no alcanzaren, se obliga a pagar el saldo de esta suma dentro de los 3 días hábiles siguientes a la terminación de su contrato de trabajo. De no hacerlo de esta forma, autoriza en forma expresa para la comunicación y/o publicación de este hecho en los sistemas públicos de información que deudas morosas que existen en el sistema, tales como CCS o DICOM. Con todo, esta deuda generará, a partir de la fecha del finiquito, el máximo de interés que la ley permite estipular para operaciones de crédito de dinero.

El empleador depositará las cotizaciones previsionales que retenga, en el organismo previsional o la administradora de fondos de pensiones que el trabajador indique.

5) Las partes dejan expresamente establecido que, atendida la naturaleza de los servicios, los bienes que al trabajador se le han confinado y las facultades que se les han conferido, este último desempeña un cargo o un empleo de la exclusiva confianza del empleador. Lo anterior declara en especial para los efectos del inciso 2º del artículo 161 Código del Trabajo.

Las partes acuerdan que de ser sorprendido el trabajador sustrayendo cualquier activo propiedad del cliente o sustrayendo información de clientes para uso personal ya seas en dineros y/o productos que maneje en virtud de su labor, será despedido en forma inmediata, sin derecho a indemnización alguna, entendiéndose por las partes que ha incurrido en la causal del artículo 160 N.º 1 "Falta de probidad, vías de hecho y conducta inmoral grave debidamente comprobada".

6) Se deja constancia que el trabajador ingresó a prestar sus servicios el **17 de octubre de 2022.**

7) El presente contrato tendrá una duración hasta el **31 de diciembre del 2022**, y podrá ponérsele término en conformidad a las disposiciones vigentes del código del trabajo.

8) Obligaciones del Trabajador:

a) Concurrir diariamente al trabajo y dar estricto cumplimiento al horario de la jornada.
b) Dedicar toda su actividad al desempeño de su empleo, a guardar fidelidad al empleador en las materias relativas a su trabajo, a cumplir estrictamente las instrucciones que le imparta el Gerente o superiores, a mantener absoluta reserva de las situaciones y negocios que directa o indirectamente

se relaciones con el empleador y a otorgar al público la mejor atención posible y dar cuenta de todas las observaciones que tiendan al mejoramiento de los servicios.

c) Dar estricto cumplimiento al reglamento interno de orden higiene y seguridad y demás normas de aplicación dentro de la empresa.
d) Presentarse en tenida adecuada a sus funciones administrativas y de atención de clientes en general.
e) Mantener con el resto de los trabajadores y en general con todo el personal, jefes y ejecutivos de la empresa buenas y adecuadas relaciones laborales.
y legislación vigente.
f) Dedicación exclusiva con la empresa.
g) El/la trabajador/a se obliga a no comunicar o revelar a terceros por cualquier medio las informaciones técnicas y/o comerciales que tenga o conozca en razón de su trabajo, durante el periodo de vigencia de su contrato y aun habiéndose extinguido este. La contravención a esta disposición dará lugar a las sanciones correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que procedan.
h) En general, cumplir con todas las obligaciones que emanan de su condición de trabajador, las que le imponen el presente contrato

9) Prohibiciones, Serán causales de término del presente contrato de trabajo las contenidas en el Decreto con Fuerza de Ley Nro. 1 del Código del trabajo y las que en el futuro se establezcan por ley, todas las cuales se dan por completa y expresamente reducidas, entendiéndose que forman parte integrante del presente contrato y las que a continuación se señalan:

a) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad., ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugares de trabajo.
b) Ejecutar durante las horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones actividades ajenas a su labor y a la empresa o a dedicarse a atender asuntos particulares.
c) Promover o provocar riñas, juegos de azar o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante la jornada de trabajo y dentro del establecimiento.
d) Comprar por cuenta de la empresa cualquier clase de bienes o ejecutar negociaciones con productos o bienes de la empresa sin autorización escrita previa otorgada por la Gerencia.
e) Negarse a trabajar sin causa justificada en la labor que se le asigne o encomiende de acuerdo a lo estipulado en este contrato.
f) Negarse a acatar las órdenes de e instrucciones de sus jefes.
g) Ocultar inasistencias propias o de algún otro trabajador, como así mismo, marcar timbrar tarjetas de asistencia que no sean propias.
h) Queda prohibido al trabajador ejercer cualquier actividad permanente o transitoria, remunerada o no, para otras entidades o empresas del giro o área del empleador y/o actividades anexas o afines a ésta.
i) Asimismo, el trabajador no podrá realizar por cuenta propia o de terceros, cualquier gestión o actividad relacionada directa o indirectamente con el giro de la sociedad ni con la naturaleza de los negocios en general del empleador.

10) Específicamente, el trabajador declara que, en el ejercicio de sus funciones laborales contractuales que debe cumplir en la empresa, manifiesta saber y conocer que su trabajo implica acceso, conocimiento y manejo de información y antecedentes privados y estratégicos de la empresa, teniendo estos la calidad de confidenciales respecto a su utilización. Por lo expuesto el trabajador se obliga expresamente por este acto a abstenerse absolutamente de hacer uso de la información y antecedentes confidenciales aludidos en otras finalidades que no sean aquellas propias a la empresa. El trabajador se compromete a cumplir con las mejores prácticas establecidos por la empresa.

11) En consecuencia, no podrá divulgar ni comunicar a terceros, a ningún título, información de la Empresa según se ha especificado, salvo las requeridas por las autoridades o las que prudencialmente se puedan divulgar sin riesgo de perjuicio a la Empresa. Aún en este último caso, el TRABAJADOR responderá ante la Gerencia de la Empresa por las consecuencias negativas que derivasen de la información que se hubiere divulgado. El incumplimiento de lo aquí establecido configurará incumplimiento grave de las obligaciones del TRABAJADOR, para todos los efectos legales.

La obligación de reserva del trabajador será permanente salvo que el empleador haga pública dicha información.

Lo anterior es sin perjuicio de las acciones civiles o penales que la empresa pueda ejercer en el caso de incumplimiento del deber de confidencialidad.

El presente contrato se firma en dos ejemplares quedando uno en poder del trabajador y uno en poder del empleador.

FIRMA DEL EMPLEADOR
RUT 76.432.541-9

FIRMA DEL TRABAJADOR
C. I. 16.851.148-5