Agencia de aduana Francisco Pardo
Fanor Velasco Nº 85 Oficina 801-802
Santiago

CONTRATO DE TRABAJO

1) En Santiago, a 11 de Septiembre de 2023, 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 **Don BRAULIO FABRICIO CARROZA ROJAS, RUT: 17.568.680-0**, Nacionalidad: chilena, Estado **Civil**: casado, Fecha de nacimiento: 03 de diciembre del 1990, con domicilio en Callo Castro N° 29 cerro Barón, comuna de Valparaíso, ciudad de Valparaíso, Correo electrónico bcarroza@gmail.com en adelante el trabajador se ha convenido el siguiente contrato de trabajo.

Previsión: AFP Capital - Salud: Fonasa

2) TRABAJO A EJECUTAR Y LUGAR

Especialidad y Trabajo a Ejecutar: Pedidor Arancelario

.- Revisión y conciliación de la documentación base en la carpeta según la normativa vigente.
.- Realizar la correcta clasificación y valoración aduanera de las mercancías
.- Confección de declaraciones de diferentes destinaciones aduaneras
.- Confección de documentos anexos a las declaraciones de destinaciones aduaneras
.- Aplicar correctamente los derechos y demás gravámenes que corresponden a los diferentes tipos de mercancías y acuerdos comerciales.
.- Confección y presentación de aclaraciones aduaneras
.- Ver y corregir rechazos de aduanas tanto para declaraciones de ingreso como de salida
.- Revisar carpetas en caso de aforo documental o físico para posteriormente, presentar a Aduana
.- Gestionar toda actividad encomendadas por jefatura o gerente de área que estén acorde al cargo que realiza.

Sucursal: Blanco 625 oficina 111 Edificio Los Héroes Valparaíso.
Casa Matriz : Fanor Velasco 85 ofic.801 – 802 Santiago

3) JORNADA DE TRABAJO

Será de lunes a viernes de 09:00 a 13:00 y 14:00 a 19:00 horas, 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: $ 1200.000.- (un millón doscientos 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.

Asignación de Movilización: el empleador pagará un bono movilización a la trabajadora, ascendente a $ 76..600.- (Setenta y seis mil seiscientos pesos) Mensuales.

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.

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 a la trabajadora 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 la trabajadora 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 **11 de septiembre de 2023.**

7) El presente contrato tendrá una duración hasta el **30 de noviembre del 2023**, y podrá ponérsele término en conformidad a las disposiciones vigentes del código del trabajo.

8) <u>Obligaciones del Trabajador:</u>
   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.
   f) Dedicación exclusiva con la empresa.
   g) El o 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 debido a 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
   i) Será obligación del trabajador marcar su horario de entrada y salida, con el sistema de marcación que la empresa mantenga
   j) Será obligación del trabajador, entregar toda la documentación necesaria que se requiera para actualización, modificación o cumplimientos del contrato de trabajo, ya sea requerida por el empleador

directamente o por terceros debido a fiscalizaciones o acreditaciones públicas o privadas, la negativa a la entrega de documentación sin justificación será causal de incumplimiento a la relación laboral.

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 con 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) Queda estrictamente prohibido quedarse fuera de horario sin autorización previa de jefe de área o gerencia.
j) 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.
k) Negarse en forma injustificada a participar en controles de alcohol y drogas
l) Incumplimiento al descriptor de cargo suscrito.

10) Cláusula de confidencialidad.

1) Específicamente, la trabajadora 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.
2) 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 de la TRABAJADORA, para todos los efectos legales. El cumplimiento de este acuerdo se extiende al tiempo en que haya dejado de prestar servicios a la empresa. El incumplimiento de este acuerdo dará lugar a los derechos que concede la legislación chilena en caso de incumplimiento contractual. Se entiende por “información confidencial”, toda información y know-how, sea o no por escrito, digital, tangible o no, relacionada directa o indirectamente con el negocio.

La Información puede incluir, a modo ilustrativo y sin que constituya limitación, cualquier, plan, información de ventas, información y datos sensibles de clientes y proveedores, , secreto comercial, proceso, investigación, informe, dato financiero, dato técnico, programa computacional, software, documentación de software, diseño de hardware, tecnología, información de precios, fotografías, planos, planillas, correos electrónicos, conceptos de producto, plan de comercialización o negocios, estructura societaria destinada al cumplimiento de la normativa vigente, pronóstico, estado financiero, presupuesto, definiciones de mercado, precio, costo y dato relativo al personal. El contenido de este Acuerdo de Confidencialidad se considera también Información Confidencial.

3.-La obligación de reserva del trabajador será permanente salvo que el empleador haga pública dicha información y subsistirá incluso concluida la relación laboral, todo 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.

11) Incumplimientos

1.- Las partes declaran, establecen y acuerda que el incumplimiento al descriptor de cargo suscrito por el trabajador es considerado incumplimiento, toda vez que dicho instrumento es parte integrante del contrato de trabajo y por lo tanto su contravención es falta grave.

2.- Las partes declaran, establecen y acuerda que el incumplimiento a las reglas de procesos establecidas por la empresa por medio de procedimientos, políticas y sistemas informáticos que apliquen utilizar por el trabajador para el cumplimiento de sus funciones es considerado incumplimiento, toda vez que dicha información documentada es parte integrante del contrato de trabajo y por lo tanto su contravención es falta grave.

El presente contrato se firma en dos ejemplares quedando uno en poder de la trabajadora y uno en poder del empleador.

_____	_____
FIRMA DEL EMPLEADOR	**FIRMA DEL TRABAJADOR**
RUT 76.432.541-9	**C. I. 17.568.680-0**