



**Consulta en línea de Antecedentes Penales y Requerimientos Judiciales**

**La Policía Nacional de Colombia informa:**

Que siendo las 11:08:56 AM horas del 13/02/2026, el ciudadano identificado con:

Cédula de Ciudadanía N° **17268328**

Apellidos y Nombres: **GOMEZ GOMEZ JAIME**

**ACTUALMENTE NO ES REQUERIDO POR AUTORIDAD JUDICIAL ALGUNA**

Esta consulta es válida siempre y cuando el número de identificación y nombres, correspondan con el documento de identidad registrado y solo aplica para el territorio colombiano de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento constitucional.

Si tiene alguna duda con el resultado, consulte las [preguntas frecuentes](#) o acérquese a las [instalaciones de la Policía Nacional](#) más cercanas.



Dirección: Avenida El Dorado # 75 – 25 barrio Modelia, Bogotá D.C.  
Atención administrativa: Lunes a Viernes 8:00 am a 12:00 pm y 2:00 pm a 5:00 pm  
Línea de atención al ciudadano: 5159700 ext. 30552 (Bogotá)  
Resto del país: 018000 910 112  
E-mail: [dijin.araic-atc@policia.gov.co](mailto:dijin.araic-atc@policia.gov.co)



**CERTIFICADO DE ANTECEDENTES**  
**CERTIFICADO ORDINARIO**  
**No. 291223387**



PIB  
16:39:47  
Hoja 1 de 01

Bogotá DC, 12 de febrero del 2026

La PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN certifica que una vez consultado el Sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades (SIRI), el(la) señor(a) JAIME GOMEZ GOMEZ identificado(a) con Cédula de ciudadanía número 17268328:

NO REGISTRA SANCIONES NI INHABILIDADES VIGENTES

**ADVERTENCIA:** La certificación de antecedentes contiene las anotaciones de las sanciones o inhabilidades que se encuentren vigentes. Cuando se trate de nombramiento o posesión en cargos que exijan para su desempeño ausencia de antecedentes, se certificarán todas las anotaciones que figuren en el registro. Anterior, de acuerdo a los incisos 3o. y 4o. del artículo 238 Ley 1952 de 2019.

**NOTA:** El certificado de antecedentes disciplinarios es un documento que contiene las anotaciones e inhabilidades generadas por sanciones penales, disciplinarias, inhabilidades que se deriven de las relaciones contractuales con el estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las decisiones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas contra servidores, ex servidores públicos y particulares que desempeñen funciones públicas en ejercicio de la acción de repetición o llamamiento en garantía. **Este documento tiene efectos para acceder al sector público, en los términos que establezca la Constitución Política y la ley particular o demás disposiciones vigentes.** El Sistema SIRI reporta como antecedentes solamente las sanciones con debida ejecutoria recibidas de las autoridades nacionales colombianas. En caso de nombramiento o suscripción de contratos con el Estado, es responsabilidad de la Entidad, validar la información de antecedentes del aspirante en la página web: <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/certificado-antecedentes.aspx>



Mario Enrique Castro González  
Jefe División de Relacionamento Con El Ciudadano (C)

**ATENCIÓN :**

**ESTE CERTIFICADO CONSTA DE 01 HOJA(S), SOLO ES VALIDO EN SU TOTALIDAD. VERIFIQUE QUE EL NUMERO DEL CERTIFICADO SEA EL MISMO EN TODAS LAS HOJAS.**

LA CONTRALORÍA DELEGADA PARA RESPONSABILIDAD FISCAL ,  
INTERVENCIÓN JUDICIAL Y COBRO COACTIVO

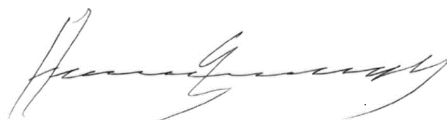
CERTIFICA:

Que una vez consultado el Sistema de Información del Boletín de Responsables Fiscales 'SIBOR', hoy jueves 12 de febrero de 2026, a las 16:40:14, el número de identificación, relacionado a continuación, NO SE ENCUENTRA REPORTADO COMO RESPONSABLE FISCAL.

Tipo Documento	Cédula de Ciudadanía
No. Identificación	17268328
Código de Verificación	17268328260212164014

Esta Certificación es válida en todo el Territorio Nacional, siempre y cuando el tipo y número consignados en el respectivo documento de identificación, coincidan con los aquí registrados.

De conformidad con el Decreto 2150 de 1995 y la Resolución 220 del 5 de octubre de 2004, la firma mecánica aquí plasmada tiene plena validez para todos los efectos legales.



HERNÁN GUILLERMO JOJOA SANTACRUZ  
Contralor Delegado

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

NOMBRE DEL EMPLEADOR:	CONSORCIO TRANSPORTE EMSA 2024
DOMICILIO DEL EMPLEADOR:	Carrera 28 # 86-26 Barrio el Polo
NOMBRE DEL TRABAJADOR Y NRO DE IDENTIFICACIÓN:	Jaime Gomez Gomez CC.17.268.328 de Cumaral(Meta)
DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR:	Cll 12 No.15-17 Barrio Moriches, Cumaral (Meta)
TELEFONO:	3233982470
CORREO ELECTRONICO:	Jamezgomez31@gmail.com
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD:	Cumaral (Meta), Diciembre 31 de 1983
SALARIO MENSUAL:	\$1.423.500.00
PERÍODO DE PAGO:	Quincenal
CARGO:	Conductor
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES:	Junio 3 de 2025
FECHA DE VENCIMIENTO DEL CONTRATO:	Septiembre 3 DE 2025

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

**PRIMERA: — OBJETO.** EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y éste se obliga: a) A poner al servicio del EMPLEADOR 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, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes, b) 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 c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los asuntos que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo, dentro y fuera del lugar de trabajo, en consonancia con los términos y condiciones de este contrato de trabajo y el numeral 2 del artículo 58 del C.S.T.

**SEGUNDA: — REMUNERACIÓN.** EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración 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 TRABAJADOR 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.

**PARÁGRAFO 1:**—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 o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituyen salario.

**PARÁGRAFO 2:**— Las partes hemos acordado que no constituyen salario ni quedarán incorporados al salario, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba EL EMPLEADO de EL EMPLEADOR como bonificaciones o gratificaciones ocasionales y lo que reciba en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones como gastos de representación, medios de transporte, viáticos ocasionales, elementos de trabajo u otros semejantes, al igual de las primas de seguros y los aportes que haga EL EMPLEADOR a fondos mutuos de inversión o de empleados.

**TERCERA: — OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.** En relación con la actividad propia del TRABAJADOR, éste la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo TRABAJADOR así:

—Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato.

—Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas.

—Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.

—Cuidar permanentemente los intereses de la empresa.

—Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. —Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa a las cuales hubiere sido citado.

—Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.

—Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa.

—Avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.

— En relación con los equipos de cómputo suministrados para el cumplimiento de sus funciones, y en general con relación a todos los equipos de cómputo de EL EMPLEADOR a los cuales tenga acceso, incluido en ellos el software instalado en esos equipos, EL EMPLEADO deberá cumplir con todas las obligaciones relacionadas con los derechos de autor. En especial, EL EMPLEADO no podrá copiar, distribuir, o de cualquier otra forma disponer de los programas instalados en los equipos antes descritos, ni aun de un equipo a otro dentro de la misma oficina, salvo que dicha disposición forme parte de las funciones propias de su cargo y que, esté debidamente autorizado para ello. Tampoco podrá instalar en los equipos programas sin autorización del superior correspondiente al interior de EL EMPLEADOR y, en todo caso, nunca podrá instalar en los equipos programas cuya licencia no haya sido autorizada o expedida a EL EMPLEADOR. Por la violación de las obligaciones contempladas en este literal, EL EMPLEADO será responsable y estará sujeto a las sanciones legales establecidas en la Ley 44 de 1993.

— Atender a los clientes de acuerdo con los criterios objetivos señalados por EL EMPLEADOR, los cuales podrán ser utilizados en cualquier momento por EL EMPLEADOR para determinar índice de satisfacción del cliente.

— Velar para que se diligencien, totalmente y en debida forma las solicitudes, formularios, formas y en general todos los documentos relacionados con el objeto principal de la actividad que desempeña EL EMPLEADOR.

— Manejar toda la información cumpliendo los requisitos mínimos de seguridad requeridos para la custodia de documentos en la forma que lo haría una persona que realiza una o varias actividades de manera profesional, conforme a las normas pertinentes del Código Civil y del Código de Comercio colombianos.

**CUARTA: — JORNADA DE TRABAJO.** EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señalados 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 artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem. Así mismo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, 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 diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

**QUINTA:** — Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en 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: — PERIODO DE PRUEBA.** Las partes acuerdan un período de prueba de 18 días, el cual comienza desde el 3 hasta el 21 de junio de 2025, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato, ni excede de dos (2) meses. En caso de prórrogas o nuevo contrato entre las partes, se entenderá, que no hay nuevo período de prueba. Durante este período tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier momento, en forma unilateral, de conformidad con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

**SÉPTIMA: — DURACIÓN DEL CONTRATO.** La duración del presente contrato es la establecida en este documento. No obstante, si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado. Para todos los efectos, este contrato podrá prorrogarse hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no puede ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

**OCTAVA. — TERMINACIÓN UNILATERAL.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 61 y 62 del C.S.T. modificados por el artículo 5º de la Ley 50 de 1.990 y el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y en el presente contrato, tales como:

- a) la violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones legales contractuales o reglamentarias
- b) la no asistencia puntual del TRABAJADOR sin justa causa comprobada a juicio de EL EMPLEADOR, por segunda (2da) vez;
- c) El hecho que el trabajador llegue embriagado o bajo la influencia del alcohol o alucinógenos al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o alucinógenas en el sitio de trabajo; aún por la primera vez;

- d) el que el TRABAJADOR incurra en acto u omisión que, por su culpa, negligencia o descuido, ponga en peligro la seguridad de las personas, las instalaciones, elementos y equipos que se encuentren en las instalaciones,
- e) Que EL TRABAJADOR utilice las horas laborables contratadas por EL EMPLEADOR y las ponga al servicio de terceros sin autorización del EMPLEADOR.
- f) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo;
- g) No cumplir con el protocolo de atención a clientes
- h) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador;
- i) El encontrarse tomando alimentos de cualquier índole en el puesto de trabajo; que cause perjuicio a la empresa, y cuando se haga por segunda vez que no cause perjuicio a la empresa. J) Consumir o sacar del sitio de trabajo cualquier implemento, mercancía u objeto de propiedad de la Empresa, sin el debido consentimiento por escrito del superior inmediato
- k) Enmendar. Borrar, tachar o adulterar la tarjeta de control de horarios o marcar la tarjeta de control a otro compañero o permitir que le marquen la propia,

**NOVENA.** — Las invenciones o descubrimientos realizados por EL TRABAJADOR contratado para investigar pertenecen al EMPLEADOR, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como en los artículos 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al TRABAJADOR, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual EL TRABAJADOR, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo al monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR u otros factores similares. El trabajador no podrá revelar información de cómo se llevan a cabo los procesos internos de la empresa, como funciona técnica y comercialmente a terceros. Toda información es reservada.

**DÉCIMA. — DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** EL TRABAJADOR estará obligado en caso de enfermedad o de accidente a acudir a las Entidades de Salud y Riesgos en donde se encuentra inscrito. Por consiguiente, no será válida la incapacidad médica que emane de facultativos independientes y distintos de los de la EPS y ARL que le corresponda. EL EMPLEADOR se reserva el derecho de vigilar el estado de salud del trabajador. Todo lo anterior, conforme a lo señalado en el numeral 7º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo; la ley 776/2002 y lo dispuesto en la Ley 418 de 1997.

**PARÁGRAFO:** Cualquier enfermedad o incapacidad que sufra EL TRABAJADOR la deberá comprobar por medio de certificado expedido por la EPS a la cual se encuentre afiliado.

**UNDÉCIMA.** — Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado. EL TRABAJADOR se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida EL EMPLEADOR dentro de su poder subordinante.

**DUODECIMA: DE LA RESTITUCION DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO:** Al momento de la terminación del contrato EL TRABAJADOR se obliga para con EL EMPLEADOR a hacer entrega relacionando los elementos, equipos y herramientas que le hayan sido facilitados para el ejercicio de sus labores durante la vigencia del mismo. Si se presentare algún faltante, o por cualquier circunstancia EL TRABAJADOR no entregare alguno de los elementos de que trata esta cláusula, será responsable de su valor y desde ahora SE COMPROMETE para con la empresa, a pagar su valor que podrá descontarlo de la suma que le salga a deber el empleador que supere el salario mínimo legal mensual o el monto de la suma declarada inembargable por la ley (Ley 1429 de 2.010)

**DECIMO TERCERA.** — **CLÁUSULA ESPECIAL DE CONFIDENCIALIDAD.** - Es obligación para el TRABAJADOR guardar absoluta reserva y dar el tratamiento confidencial a toda la información de EMPLEADOR y de los clientes de EMPLEADOR. Lo anterior implica que el TRABAJADOR tiene absolutamente prohibido divulgar, copiar, reproducir, o hacer uso para terceros o para sí mismo, de la información de EMPLEADOR y de los clientes de EMPLEADOR, que no sea de dominio público, y que se proporcione o se conozca directa o indirectamente por el TRABAJADOR con ocasión de la ejecución de sus funciones o en razón de su vinculación con la empresa. Esta información, cuya reserva es obligatoria, puede recibirse verbal, escrita, gráfica, electromagnéticamente o de cualquier otra forma, e incluye, entre otras, todo lo relativo a información técnica, financiera y de negocios, nombre de clientes o socios actuales a potenciales, propuestas de negocios, reportes, planes, proyectos o cualquier otra información que los clientes clasifiquen como confidencial y privada. La violación de esta prohibición implica el incumplimiento de la obligación especial consagrada para el trabajador en el artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo, razón por la cual se constituirá justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de EMPLEADOR, de conformidad con lo previsto en los numerales 6 y 8 el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo; sin perjuicio de las sanciones previstas por el artículo 250 del C.S.T. y de las demás acciones civiles que EL EMPLEADOR pueda iniciar para reclamar la indemnización de perjuicios a que hubiere lugar. De igual manera, es obligación del TRABAJADOR informar a EMPLEADOR sobre cualquier incumplimiento de la obligación de reserva y confidencialidad de los demás trabajadores de la cual tenga conocimiento." La obligación de confidencialidad tendrá una vigencia igual a la vigencia del presente contrato de trabajo, y cinco años más después de terminado. Si la infidencia ocurre después de terminado el contrato de trabajo, el trabajador, será responsable e indemnizará la totalidad del daño ocasionado a EL EMPLEADOR.

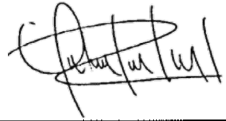
**DECIMO CUARTA:** El trabajador autoriza expresamente a la Empresa para que deduzca de las prestaciones sociales, salarios, bonificaciones, comisiones o cualquier saldo que a su favor pudiera existir en el momento de su retiro, las sumas de dinero adeudadas por concepto de préstamos otorgados, deudas por mercancías retiradas o elementos de trabajo extraviados puestos bajo su responsabilidad y cuidado.

**DÉCIMO QUINTA:** — Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre EMPLEADORES y TRABAJADORES dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

**DECIMO SEXTA:** Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en los reglamentos de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa.

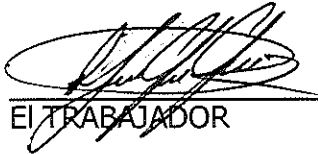
**DECIMO SEPTIMA:** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto. Para constancia se firma en (dos o más) ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

EL EMPLEADOR



\_\_\_\_\_  
C.C. o NIT

Testigos:



\_\_\_\_\_  
EL TRABAJADOR

19268328.  
C.C.

Ciudad y fecha: Villavicencio, junio 3 de 2025

## AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **JAIME GOMEZ GOMEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No 17.268.328 de Cumaral (Meta) autorizo a descontar de mi salario y liquidación según corresponda cuando se presente el caso, cualquiera de los siguientes rubros:

1. PARTES, COMPARENDOS, MULTAS, FOTOMULTAS, que sean cargadas a la empresa, por las infracciones de tránsito que llegase a cometer en la ejecución de la operación del vehículo a cargo de mi persona.
2. DAÑOS AL VEHÍCULO, toda afectación al bien automotor que se presente en la operación del vehículo a mi cargo y fuera de esta, si en todo momento el vehículo a cargo mío ha estado en mi custodia.
3. GASTOS DE CAJA MENOR asignados que no estén legalizados con recibos soportes autorizados. También declaro y soy consciente de los riesgos viales a los que estoy expuesto al igual que el de las personas que están en mi entorno, en especial cuando estoy operando el vehículo. Tengo claro que la actividad que desempeño es riesgo IV y que es catalogada de alto riesgo, por lo cual debo respetar las normas de tránsito y practicar siempre maniobras de conducción segura, para prevenir cualquier accidente o incidente.

Debido al cargo que desempeño sé que, si soy reincidente en infringir el CÓDIGO NACIONAL DE TRÁNSITO o no tengo acuerdo de pago vigente y sin mora, o que el vehículo automotor asignado a mi persona sufra cualquier daño, si es repetitivo, será causal de DESPIDO CON JUSTA CAUSA.

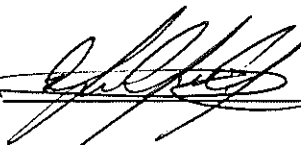
Lo anterior tendrá vigencia durante toda la existencia del contrato de trabajo hasta que este se extinga.

De lo anterior firman en constancia al tercer (3er) día de junio de 2025, en la ciudad de Villavicencio.

NOMBRE

JAIME GOMEZ GOMEZ

FIRMA



## ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Entre **CONSORCIO TRANSPORTE EMSA 2024** y el trabajador **Jaime Gomez Gomez** existe una relación laboral, la cual está regida por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo, además de las cláusulas propias del contrato suscrito por las partes.

En atención a lo anterior, este documento que suscriben las partes en mención se entenderá como el acuerdo de confidencialidad. Este acuerdo contiene las siguientes cláusulas:

### 1. Obligaciones especiales del trabajador:

a. Guardar absoluta confidencialidad, incluso después de terminado el contrato de trabajo respecto a: procedimientos, métodos, características, claves de seguridad, suministros, software, base de datos de cualquier índole, valores de bienes y servicios, información técnica, financiera, económica o comercial del contratante o sus clientes y demás que **CONSORCIO TRANSPORTE EMSA 2024** utiliza en el desarrollo de su objeto social frente a clientes o terceros.

**Parágrafo 1:** El incumplimiento de esta obligación no solo es causal de terminación de los vínculos laborales existentes entre las partes, sino que podría conllevar a iniciar acciones judiciales en contra del **trabajador** por los perjuicios materiales e inmateriales que cause, además del cobro de la cláusula penal que más adelante se describe.

b. No ejercer actos de competencia desleal frente a la **CONSORCIO TRANSPORTE EMSA 2024- EMSA** por lo que el **trabajador** se compromete a no utilizar, incluso después de terminado el contrato de trabajo para sí o para beneficio de terceros: información de clientes, base de datos de cualquier índole, sus softwares, o procedimientos, claves secretas, métodos, características, estudios, estadísticas, proyectos, suministros utilizados por interna y externamente frente a sus clientes o terceros.

**Parágrafo 2:** Es obligación del **trabajador**, devolver inmediatamente a la terminación de su contrato, información de clientes, claves, bases de datos, equipos, información técnica, financiera, económica o comercial y todo lo demás que tenga el **trabajador** de **CONSORCIO TRANSPORTE EMSA 2024** y que haya recibido para poder ejecutar su labor.


**Parágrafo 3:** El incumplimiento de esta obligación no solo es causal de terminación de los vínculos laborales existentes entre las partes, sino que podría conllevar a iniciar acciones judiciales en contra del **trabajador** por los perjuicios materiales e inmateriales que cause, además del cobro de la cláusula penal que más adelante se describe.

c. Adoptar todas las precauciones necesarias y apropiadas para la guarda de la confidencialidad de la información que tenga el **trabajador** de la empresa.

**Parágrafo 4:** La omisión del **trabajador** en prevenir la fuga de información confidencial o exclusiva de la empresa, esto es, lista de clientes, base de datos de cualquier índole, software, o procedimientos, claves secretas, métodos, características, estudios, estadísticas, proyectos, suministros utilizados por **CONSORCIO TRANSPORTE EMSA 2024** interna y externamente frente a sus clientes o terceros, información técnica, financiera, económica o comercial es causal de despido con justa causa, sin perjuicio de las acciones legales en su contra por los perjuicios causados y el cobro de las sanciones por incumplimiento, además de la cláusula penal por incumplimiento.

**2. Aspectos finales:** Este acuerdo de confidencialidad se mantendrá en el tiempo, así la relación laboral o de cualquier tipo haya terminado, pues su incumplimiento causará perjuicios a **CONSORCIO TRANSPORTE EMSA 2024**, a la firma del presente documento reconozco que entiendo el contenido de este acuerdo y declaración de confidencialidad.

Se suscribe en la ciudad de Villavicencio, el 3 de Junio de 2025

NOMBRE JAIME GOMEZ GOMEZ FIRMA 

Tiempo de confidencialidad: VITALICIO

**Cédula:** **17268328**

**Fecha de expedición:** 12/02/2026

Te informamos que actualmente no tienes multas e infracciones pendientes de pago en los Organismos de Tránsito conectados a SIMIT.

Este documento fue expedido el 12 de febrero de 2026 a las 04:39 p. m. **es de carácter gratuito** y es válido durante la fecha de expedición. Además, no aplica como documento para realizar pagos, es solo una consulta del estado de cuenta.