

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO DEFINIDO POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA

Nombre Del Empleador: VIACOTUR S.A.	Domicilio Del Empleador: CALLE 12 N° 30-180
Nombre Del Trabajador: HECTOR GARCIA LOPERA	Documento De Identidad: 98.662.708 DE ENVIAGADO
Estado Civil: SOLTERO	Lugar y Fecha Nacimiento MEDELLIN, 30 DE AGOSTO DE 1977
Dirección Del Trabajador: CARRERA 90 # 40-09	Cargo: CONDUCTOR
Salario Mensual: \$ SMMILV	Pagadero: QUINCENAL
Labor Contratada ALCALDIA DE MEDELLIN CONTRATO N° 4600085690	Lugar donde desempeña labores MEDELLIN
Fecha Inicial de labores 18 DE MARZO DE 2021	Ciudad MEDELLIN

Entre el empleador y el trabajador de las condiciones ya dichas, identificados civilmente como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo de duración por la obra o labor descrita en el encabezado del presente contrato, CULMINADO EL TÉRMINO DE LA LABOR, EL CONTRATO TERMINARÁ, SALVO PRORROGA SUSCRITA POR LAS PARTES PARA OTRA LABOR O TAREA, O MODIFICACION DEL TERMINO A OTRA MODALIDAD DE LAS EXPRESADAS POR LA LEY. **CLAUSULA ESPECIAL:** Duración y prorrogas del presente contrato. Entre el empleador y el trabajador de las condiciones ya dichas, identificados civilmente como aparecen en el encabezado y al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo a término DE UNA LABOR que consiste en la prestación del servicio de transporte especial de pasajeros y no perderá su sentido si se extiende el convenio con otra orden de servicios ya fuere en el mismo convenio o con otro suscrito con otra empresa en donde la empresa con el ánimo de darle continuidad al trabajador le traslade, evento en el cual el contrato tendrá como vigencia del mismo la última orden de servicio en la que el trabajador labore, salvo que al momento del traslado el trabajador manifieste su inconformidad en forma expresa y por escrito, razón por la cual el contrato terminara cumplida la labor pactada o la prorroga en cuestión. El contrato terminara cuando se cumpla una de las siguientes condiciones: 1. Se termine la labor contratada por cualquier causa con el beneficiario del servicio. 2. Se solicite la exclusión del servicio del trabajador en particular. 3. Se solicite la disminución del número de trabajadores prestando el servicio o la disminución de las actividades que presta la empresa. El contrato suscrito en lo demás, se regirá por las siguientes cláusulas: **Primera. De la prestación del servicio.** El empleador contrata los servicios personales del trabajador, en forma exclusiva, para desempeñar las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con los reglamentos, ordenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, observando en su gestión la diligencia y cuidado necesarios, su mejor esfuerzo responsabilidad dentro de VIACOTUR S.A., o en los lugares donde se le designe. **Segunda. De las obligaciones del trabajador.** Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, el trabajador se obliga a cumplir con las siguientes obligaciones especiales: 1. 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. 2. Guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar eventuales perjuicios al empleador. 3. A guardar una relación cordial y no incurrir en actos de malos tratamientos, injurias, o actos de indisciplina con las personas que trabajen o concurren a VIACOTUR S.A. o al lugar donde desarrolla sus actividades por cualquier causa sean o no trabajadores de la empresa. 4. A no ingerir dentro del lugar de trabajo o fuera si se encuentra desarrollando una labor de la empresa ni a presentarse bajo el efecto de bebidas embriagantes o alucinantes o psicotrópicos, no formulados por los médicos de EPS y en caso de existir dicha formulación anunciarla al patrono antes de la iniciación de labores. 5. Usar adecuadamente los útiles y herramientas suministradas por el patrono y en todo caso responder por todas y cada una de las que hayan colocado bajo su cuidado. 6. En todo caso en forma oportuna cumplir con todas las obligaciones y compromisos señalados en este documento. **Tercera Del periodo de prueba.** Las partes convienen como periodo de prueba una quinta parte de la duración del presente contrato, cuyo término no podrá exceder los dos meses de vigencia de la relación laboral, con la consecuencia y efectos jurídicos que ello conlleva. Cualquiera las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

**Cuarta. Del salario del trabajador.** El empleador pagara al trabajador por la prestación de sus servicios, la SUMA que se anuncia en el encabezado de este contrato, quedando incluida dentro de dicha remuneración la parte proporcional del pago del descanso dominical contemplada en el artículo 172 del C.S.T. y de la forma anunciada en el artículo 176 del C.S.T será pagadero en las oportunidades señaladas en el encabezado de este documento. Este salario además de retribuir el trabajo ordinario, comprende el pago de descansos dominicales y festivos contemplada en el título VII, capítulo I del C.S.T. **PARAGRAFO.** Se entiende que el trabajador devenga como mínimo, el salario mínimo legal, pero en proporción a las horas y días efectivamente laborados en la tarea para la cual fue contratado. **Quinta. De los pagos que no constituye salario.** Con base en el artículo 128 C.S.T. y la reiterada jurisprudencia laboral, se estipula expresamente que no se tendrá en cuenta como salario o para liquidar prestaciones sociales legales y extralegales. Todas aquellas sumas que se convienen como instrumentos para facilitar, motivar, estimular el rendimiento laboral del trabajador entendiéndose este ingreso en todo caso como una bonificación sea o no retributiva del servicio, pero no como factor prestacional ni salarial. En consecuencia, cualquier ingreso adicional diferente al que se describe en el título del encabezado como "**SALARIO**" en este contrato, independientemente del origen o causa que se genera se entiende como una bonificación habitual o extraordinaria que proviniere de la mera liberalidad del empleador y a menos que se diga lo contrario previamente y por escrito firmado por el empleador y el trabajador no se considera salario para efectos de ley. Se consideran en especial que no constituyen salario para los efectos de ley; 1. Los que el empleador disponga hacia el trabajador voluntariamente o por mera liberalidad. 2. Los suministros en especie, sean estos representados en alimentación vestuario o alojamiento; los subsidios, los beneficios extralegales que existan o llegaren a existir en la empresa y, en general toda clase de prestaciones legales y extralegales, consignada en la ley laboral.3. Los viáticos o gastos de viaje en lo que no se refiera a alimentación.4. Cualquier tipo de bonificación, sea esta en particular para el trabajador, para todo el personal o para alguna área de los empleados. **Sexta: Trabajo suplementario, nocturno, dominical y/o festivo.** EL TRABAJADOR, tendrá derecho al pago de trabajo suplementario o de horas extras y todo trabajo en horas nocturnas y en días festivos o dominicales en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley. Para el reconocimiento y pago del trabajo antes indicado, EL EMPLEADOR o su representante deberán haberlo autorizado previamente y 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, a EL EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. No se reconocerá ningún trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. **Séptima. De la jornada laboral.** El horario será el establecido en el reglamento interno de VIACOTUR S.A., o de acuerdo a la programación del coordinador asignado, pero las partes pactan que si la necesidad del servicio a juicio del empleador, requiere hacer ajustes o cambios de horario transitorio o permanente, este podrá hacerlos cuando fuere necesario. 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 ibidem. El trabajo de horas extras debe ser autorizado previamente y por escrito por el representante del empleador para cada caso, o si se presenta una actividad extraordinaria que obligue a la ejecución de horas extras, la misma debe ser reportada y validada de su realización. **Octava. Cláusula de confidencialidad:** EL TRABAJADOR se obliga a mantener la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente al EMPLEADOR, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte del EMPLEADOR. El TRABAJADOR acepta y declara que toda información confidencial a que tenga acceso durante la vigencia de su contrato de trabajo, es propiedad exclusiva del EMPLEADOR, y que la misma le es confiada únicamente con el propósito de facilitar el desarrollo de sus funciones. En consecuencia, ni la ejecución del contrato de trabajo, ni el suministro de cualquier información, se interpretará como otorgamiento de derecho alguno para utilizar la información confidencial en su propio beneficio, o en el de cualquier otra persona natural o jurídica ajena al EMPLEADOR, obligándose EL TRABAJADOR a devolver al momento de la terminación del contrato, toda la información propiedad del EMPLEADOR que tenga en su poder, tal como documentos, archivos, informes, etc. en cualquier tipo de formato. En todo caso, se entenderá por información confidencial, toda la información técnica, comercial, estadística, financiera, referente a conocimientos, investigaciones, métodos, diseños, arquitecturas, estrategias y procesos relacionada con las operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios y alianzas presentes y futuras que el EMPLEADOR suscriba o llegare a suscribir con terceros o con sus afiliados, y en general cualquier información relacionada con el know how y good will o con el objeto y la actividad del EMPLEADOR. Así mismo tiene el carácter de confidencial, la información que gire en torno a desarrollos de obras literarias, artísticas y científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas creaciones y/o modelos de utilidad, entre otros, en los cuales el trabajador llegare a tener participación o simple tuviere conocimiento. Las estipulaciones contenidas en la presente cláusula estarán vigentes a partir del momento en que se firme el contrato de trabajo o que se trate de un otros al mismo, conservando una duración inclusive hasta después de terminado el contrato de trabajo suscrito con el EMPLEADOR. En este orden de ideas, EL TRABAJADOR se compromete a aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de

la información recibida, y acepta que protegerá la información que llegare a conocer con el máximo grado de cuidad y diligencia, so pena de incurrir en una Justa Causa de Terminación del contrato de trabajo; sin que dicha sanción impida a EL EMPLEADOR la posibilidad de emprender en contra de EL TRABAJADOR las acciones legales ya sea desde el punto de vista laboral, civil, comercial y/o penal, buscando entre otras el resarcimiento de los perjuicios causados.

**Novena. El uso de herramientas del trabajo.** El uso de las herramientas de trabajo tales como vehículos, computador, teléfono celular, entre otros otorgados por la Compañía como herramienta de trabajo, estarán bajo el cuidado y responsabilidad del trabajador y por tanto todas las situaciones que se deriven de este asunto, estarán sujetas a las políticas de EL EMPLEADOR.

**Parágrafo 1.** Como herramienta de trabajo EL TRABAJADOR utiliza vehículos, celulares, equipos de computador, portátiles o de escritorio, con utensilios dotados por el empleador, software instalado por EL EMPLEADOR, según inventario que del mismo se hace al momento de la entrega del equipo o herramienta. El equipo o herramienta es de propiedad de EL EMPLEADOR y éste de forma expresa prohíbe a EL TRABAJADOR realizar intervención por su propia cuenta al vehículo (mantenimientos y demás), usarlo para el transporte de personal no autorizado o para su beneficio, uso del teléfono celular para uso personal, instalar software por su propia cuenta en el computador de EL EMPLEADOR, entregado a EL TRABAJADOR como herramienta de trabajo. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez será considerado como violación grave para todos los efectos legales.

**Parágrafo 2:** EL TRABAJADOR asumirá el daño de las herramientas de trabajo cuyo origen sea la omisión, acción, imprudencia, imprevisión y demás situaciones imputables al uso indebido de estas, conforme a las disposiciones que se concentran en las políticas de la compañía que regulen el asunto.

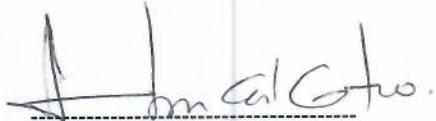
**Decima. Causales De Terminación** El contrato de trabajo terminara por las causales contempladas en el código Sustantivo Del Trabajo, y serán justas causas para terminarlo por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, reglamento interno de trabajo y, además, por parte del empleador se entenderá como incumplimiento al contrato de trabajo que le trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causas:

1. Cualquier prohibición de las establecidas en la ley
2. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en la ley.
3. La no asistencia puntual al trabajo por tres veces dentro de un periodo de un semestre sin excusa suficiente a juicio del empleador.
4. Los malos tratos o desavenencias con los clientes o el personal que frequenta los lugares de trabajo, sean trabajadores de la empresa o no.
5. El abandono del lugar de trabajo o la no asistencia a una jornada laboral sin excusa suficiente a juicio del empleador, entendiéndose como una extensión de su lugar de trabajo donde debe presentarse para realizar las labores conforme a las instrucciones que recibe para cada caso en particular.
6. La no asistencia a los cursos de capacitación que le empleador ordene
7. El uso indebido o abusivo de la razón social o el objeto social del empleador en provecho propio o de terceros.
8. Sustraerse injustificadamente a los deberes u obligaciones que se imponen en el presente contrato.
9. El desaseo o la mala presentación personal a juicio del empleador al momento de realizar las labores cuando se le ha requerido al trabajador para que las mejore y este no ha presentado ninguna mejoría ni ha dado justa causa para esta circunstancia.
10. El confiar las labores a su cargo a otros empleados o personas sin previa autorización del empleador
11. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio contra sus compañeros de trabajo, o las personas que comparten con él, en el sitio de labor.
12. La revelación de secretos, sistemas, procedimientos, procesos y demás datos relacionados con la organización, o cualquiera de los sistemas y procedimientos utilizados por el empleador.
13. El incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones previstas en la cláusula segunda y las demás faltas que para el efecto se califiquen como graves dadas las especiales responsabilidades del trabajador o las establecidas en el reglamento interno de trabajo de la empresa.
14. El no entregar inmediatamente se reciban, las sumas que le cancelen directamente los clientes de la empresa.
15. El hecho de abandonar las zonas o sitios de labor que le han sido asignadas.
16. el colocar programas no autorizados en los equipos de la empresa o bajar de internet asuntos no relacionados estrictamente con la labores que debe desarrollar, o chatear con personas que no son de la empresa o todo aquello que implique usar los útiles y herramientas que la empresa pone en disposición a trabajar en objetos diferentes,
17. Presentar cuentas de gastos ficticias, recibos de caja menor o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
18. Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses DEL EMPLEADOR, sin previa autorización,
19. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación de EL EMPLEADOR,
20. Retirar de las instalaciones de la empresa elementos, máquinas, útiles de propiedad de EL EMPLEADOR sin su autorización escrita,
21. El hecho de llegar EL EMPLEADO embriagado al trabajo o ingerir bebidas alcohólicas o usar narcóticos o estupefacientes que pongan en peligro su seguridad personal, la de sus superiores y compañeros de trabajo, o que generen disturbios o indisciplina en la empresa,
22. La revelación de secretos y datos reservados de la empresa o la divulgación de descubrimientos, invenciones científicas, procesos, proyectos o aplicaciones industriales llegados a sus conocimiento por razón de su cargo, oficio o profesión, cuando con ello se pretenda causar un daño a EL EMPLEADOR aun cuando , este no llegue a producirse (Ley 23 de 1982);
23. Engañar a EL EMPLEADOR con relación al uso y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, utilización de créditos o anticipos de cesantía,
24. Usar software para el cual EL EMPLEADOR no cuenta con la respectiva licencia de funcionamiento,
25. utilizar los equipos, herramientas y elementos de trabajo de EL EMPLEADOR para fines diferentes a aquel para el cual le fue dotado a EL TRABAJADOR o contraviniendo las políticas o directrices establecidas sobre el uso del mismo,
26. Engañar a EL EMPLEADOR con relación al uso y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, utilización de créditos o anticipos de cesantía,
27. Tolerar el incumplimiento de las políticas, normas de seguridad y/o control por parte de sus colaboradores o de aquellos empleados a quienes en ejercicio de sus funciones debe controlar,
28. Negarse a cumplir

órdenes que en cumplimiento de sus funciones le imparta un superior jerárquico, 29. Aceptar regalos, comisiones, donaciones, atenciones, dadiwas o préstamos de dinero de los proveedores, contratistas, clientes o usuarios de EL EMPLEADOR, a menos que este lo autorice expresamente, 30. Y la demás dispuesta en el reglamento interno de trabajo como faltas graves. **Decima primera. De los traslados.** El empleador podrá disponer que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente pactado, o una labor distinta a la que desarrolla normalmente, sea este traslado provisional o definitivo. Siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales del trabajador o impliquen para él perjuicios graves. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8 del artículo 57 del C.S.T. 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 y no se afecte el honor, la dignidad, los derechos humanos y fundamentales. PARAGRAFO. Se entiende que los traslados hechos al trabajador no generan derechos adquiridos u obligación de permanencia en dicho cargo a favor del trabajador y a cargo del empleador, salvo que así se manifieste expresamente y por escrito por parte del empleador. **Decima Segunda. Reglamento Interno de Trabajo. El trabajador declara recibir en este mismo acto copia del reglamento interno de trabajo de la empresa VIACOTUR S.A., el cual procede igualmente a leer y declarando que conoce el contenido del mismo para todos los efectos.** **Décima tercera. Vigencia del Contrato.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad para constancia se firma en (2) dos ejemplares del mismo tenor y valor, uno (1) con destino al empleador y otro con destino al trabajador el cual es recibido en este mismo acto, por cada uno de los contratantes esto es la empresa y su trabajador firmante.

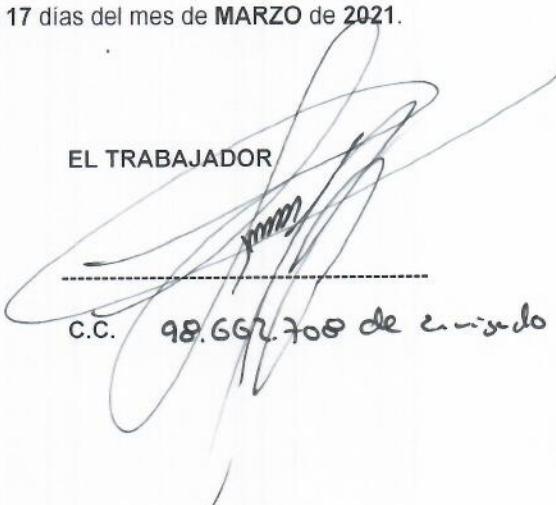
En constancia firma como aparece, en la ciudad de Medellín a los 17 días del mes de MARZO de 2021.

EL EMPLEADOR



REPRESENTANTE LEGAL

EL TRABAJADOR



C.C. 98.662.708 de cundo