

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO  
CONDUCTORES**

<b>NOMBRE DEL EMPLEADOR</b>	<b>DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR</b>
TRANSPORTES PAISATOURS SAS	KR 55 2 42
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	<b>SUCURSAL</b>
MAURICIO MOLINA BUITRAGO	MEDELLIN
<b>TELEFONO</b>	<b>CORREO ELECTRONICO</b>
3225851145	paisatours@hotmail.com
<b>PROPIETARIO</b>	<b>CC</b>
YOVAN ALBERTO SALAZAR QUINTERO	70695624
<b>TELEFONO</b>	<b>CORREO ELECTRONICO</b>
3206423425	VIVIANASUAREZ.13@OUTLOOK.COM
<b>NOMBRE DEL TRABAJADOR</b>	<b>DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR</b>
ARISMENDIS FIGUEROA GUIASO	KR 28 C 38 B 11
<b>LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD</b>	<b>DOCUMENTO DE IDENTIDAD</b>
12/01/1995 – COLOMBIANO	1038815895
<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR</b>
\$1.423.500	CONDUCTOR
<b>CORREO ELECTRONICO</b>	<b>CIUDAD DONDE SE CONTRATA</b>
arismendisfigueroaquisao29@gmail.com	MEDELLIN
<b>LUGAR DONDE DESEMPEÑA LABORES</b>	<b>FECHA DE INICIO DE LABORES</b>
MEDELLIN	11/06/2025

Entre el empleador(es) y el trabajador, conforme con las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus correspondientes firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo a término indefinido, teniendo en cuenta que entre el EMPLEADOR y el PROPIETARIO DEL VEHICULO denominado ADMINISTRADOR, de manera precedente se ha suscrito entre ellos un contrato de Administración del Vehículo, por ende y de conformidad con el Artículo 36 de Ley 336 de 1996, se establece la obligación de contratar directamente a los conductores por parte de la empresa, pero sujetándose a la responsabilidad solidaria con la que también obra el propietario en la relación laboral y acorde a lo establecido en el contrato de vinculación por afiliación en la Cláusula Cuatro literal V, obligaciones del propietario, (pagar los salarios de los conductores), la empresa velara por el pago de los las prestaciones sociales, y hará seguimiento al pago de los salarios por parte del Propietario, quien deberá cancelar de forma directa sin que se deje de lado la responsabilidad de la empresa frente a garantizar el pago de las obligaciones laborales.

El presente contrato se registrará por las siguientes cláusulas:

**Primera. Objeto.** El empleador(es) contrata los servicios personales del (la) trabajador (a) para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo de **CONDUCTOR**, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo (manual de cargos), de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta el empleador(es), observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesarios.

**Segunda. Periodo de Prueba.** Las partes acuerdan un periodo de prueba de dos meses, considerando que el presente contrato es indefinido. Durante este periodo tanto el empleador como el trabajador, podrán terminar el contrato en cualquier momento en forma unilateral, de conformidad con el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado



por el artículo 7º de la ley 50 de 1990. En periodo de prueba es desde 11/06/2025 hasta 11/08/2025

**Tercera. Remuneración.** El empleador (2) 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 cualquiera 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 VIII del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo Primero.** El empleador(es) y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima semanal contenida en Ley 2101 del 2021 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 este, 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 6:00 a.m. a 9:00 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

**Parágrafo segundo** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el 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 sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente.

**Parágrafo Tercero.** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al TRABAJADOR beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, habitación o vivienda, transporte y vestuario, educación, salud y bonificaciones por mera liberalidad, que no benefician ni incrementen el patrimonio del TRABAJADOR, sino que los requiera para desempeñar a cabalidad sus funciones, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales (diferentes a los de la seguridad social), de conformidad con los Arts. 15 Y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art 17 de la 344/96.

**Cuarta. Autorización de descuento salarial.** Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del(la) trabajador(a) y a favor del empleador, éste procederá a efectuar las deducciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo y, más concretamente, a la terminación del presente contrato, así lo autoriza desde ahora el(la) trabajador(a), entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de orden escrita previa, aplicable para cada caso.

**Parágrafo Primero. Responsabilidad Civil** En atención que el cargo desempeñado es una actividad peligrosa el (la) TRABAJADOR(a) debe responder hasta por culpa levisima en caso de un accidente de tránsito imputable a él; si el siniestro es por causa propia del TRABAJADOR(a) y se causaran daños al vehículo asignado, este responderá por el



deducible que se genere en caso de contar con póliza todo riesgo o la reparación del vehículo, por esto desde ahora con la suscripción del presente contrato el (la) TRABAJADOR(a) acepta que se le realicen los descuentos a que hubiera lugar en el evento de un accidente donde se causen daños al vehículo asignado, por tanto, dando cumplimiento a la ley 1429 de 2010, con la suscripción del presente contrato se entiende que el (la) TRABAJADOR(a) está dando una orden directa para el descuento acorde a la ley por el daño ocasionado.

**Parágrafo segundo: RESPONSABILIDAD CON LAS INFRACCIONES DE TRANSITO**

Considerando que la foto detecciones son cargadas al titular que se registran en la licencia de tránsito del automotor, el conductor deberá responder por el pago del 100% de la infracciones de tránsito que sean imputables a él, por tanto, desde ya autoriza expresamente que se pueda descontar de su salario, liquidaciones, cuando haya lugar para el pago de la infracciones de tránsito.

**Quinta. Jornada de Trabajo.** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas 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 jornada ordinaria de 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.

**Parágrafo Primero. Reducción Jornada Laboral.** La jornada máxima legal para cada año será la estipulada en la Ley 2102 de 2021.

**Parágrafo segundo. Trabajo suplementario.** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerara 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 trabajose presente de manera imprevista o inaplazable deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o sus REPRESENTANTES. El empleador en consecuencia no reconocerá ningún trabajo suplementario que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como quedo dicho.

**Sexta. Obligaciones especiales.** Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, el (la) trabajador(a) se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales:

1. A poner al servicio del empleador(es) 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(es) o sus representantes.
2. A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otro empleador (es), ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato.
3. Guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al empleador(es).
4. Cumplir con las políticas de la empresa haciendo énfasis en las de SV y SGSST, adoptando hábitos de conducción segura y acatando cada una de las directrices impartidas.
5. Mantener la licencia de conducción vigente.
6. Prestar el servicio antes dicho personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare el empleador(es) y excepcionalmente fuera de dicho territorio cuando las necesidades del servicio así lo exigieren.



7. **Obligación de capacitación.** El conductor deberá asistir a las capacitaciones impartida por la empresa y se deberá realizar a los exámenes teórico prácticos que establezca la misma, la inasistencia será tomando como ausencia a la jornada laboral, así mismo, con el fin de que se garantice su aptitud para la conducción, deberá adelantar las pruebas psicométricas cada año.

**Parágrafo.** El incumplimiento de las presentes obligaciones es calificado como falta grave y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo. Sin embargo, el empleador se reserva la facultad de calificar la conducta como leve e imponer llamado de atención y/o suspensión hasta por 8 días, según la afectación que haya tenido la conducta para el desarrollo de sus funciones y la política empresarial.

**Séptima. Prohibiciones especiales.** Además de las prohibiciones de orden legal y reglamentario, las partes estipulan las siguientes prohibiciones especiales al trabajador(a):

1. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del empleador aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador;
2. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes y/o mercancías del empleador en provecho propio;
3. Retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos para el empleador;
4. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas;
5. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación de los empleadores;
6. Retirar de las instalaciones donde funcione la empresa elementos, máquinas y útiles de propiedad del empleador sin su autorización escrita.

**Parágrafo.** Incurrir en alguna o algunas de las presentes prohibiciones se considerará como falta grave y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo. Sin embargo, el empleador se reserva la facultad de calificar la conducta como leve e imponer llamado de atención y/o suspensión hasta por 8 días, según la afectación que haya tenido la conducta para el desarrollo de sus funciones y la política empresarial.

**Séptima.** Sin perjuicio de lo establecido en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo del EMPLEADOR(ES), se califica COMO FALTAS GRAVES cuya ocurrencia da lugar a que el EMPLEADOR(ES) de por terminado el contrato de trabajo con Justas Causas:

- 1) La no-asistencia puntual al trabajo sin causa justificada cuando ha sido convocado a laborar, por un tema especial que genere inconvenientes a la empresa
- 2) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo o con sus superiores.
- 3) La presentación de información o reportes inexactos adulterados. O adulterar cualquier documento que se falsifique en la ejecución de la relación laboral o en el desarrollo de sus funciones.
- 4) Que el (la) TRABAJADOR(a) no informe oportunamente al EMPLEADOR, dependiendo de las circunstancias, cualquier anomalía presentada con ocasión de las labores para las cuales ha sido contratado.
- 5) La utilización de bienes suministrados por el EMPLEADOR en actividades ajenas a las que son propias de las labores propias del cargo.
- 6) La no utilización por parte del (la) TRABAJADOR(a) de los elementos de protección personal.
- 7) Que el (la) TRABAJADOR(a) abandone el sitio de trabajos sin permiso del EMPLEADOR.
- 8) La revelación a terceros de secretos y datos relacionados con los trabajos ejecutados.
- 9) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones o actividades que afecten los intereses del EMPLEADOR.



- 10) Retener dineros o hacer efectivos cheques u otros títulos valores recibidos para el EMPLEADOR.
- 11) El incumplimiento de cual quiera de las obligaciones y prohibiciones estipuladas en la **cláusula sexta y séptima del presente contrato.**
- 12) Incumplir con las funciones establecidas en el manual de funciones.
- 13) No reportar información que haya obtenido de los clientes de competencia de la empresa.
- 14) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia del alcohol, de narcóticos, estimulantes, estupefacientes, alucinantes, sustancias psicotrópicas o de drogas enervantes, o consumir o comercializar alcohol, narcóticos, estimulantes, estupefacientes, alucinantes, psicotrópicas o drogas enervantes en el sitio de trabajo y/o en el horario de trabajo y/o en ejecución del cargo. Luego de una evaluación de cargos y centro de trabajo, dada la naturaleza de las actividades de la empresa, se determina que ningún trabajador podrá presentarse a laborar bajo efectos de alcohol o narcóticos pues pone en riesgo su integridad física y la de terceros, además del desempeño de su cargo.
- 15) Suplantar o sustituir a compañeros de trabajo en el cumplimiento de los deberes que les competen, facilitar el carné de identificación o las contraseñas para acceder a programas o softwares, independientemente de tener un motivo laboral para ello.
- 16) Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la empresa sin autorización expresa de su superior inmediato, o permitir que extraños entren en ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
- 17) Destinar el dinero entregado en custodia para el pago de obligaciones personales, de terceros o reportarlos con un medio de pago diferente al que fuera utilizado, o reportar un menor valor en la venta, o cualquier conducta ejercida en beneficio propio y que afecte los intereses de la empresa.
- 18) En caso de Infracciones de tránsito dentro de la operación, y no pago oportuno de la misma, será considerada como falta grave.
- 19) No cancelar los informes de infracción que tenga a su nombre fuera de operación o contar con acuerdo de pago vencido, considerando lo establecido en el artículo 17 de la ley 1383 del 2010, por tanto, será considerado como una falta grave a sus obligaciones
- 20) Incumplir con las políticas de control de alcohol y sustancias psicoactivas, dada la naturaleza de la actividad encomendada, el hecho de incumplir con las pruebas ordenadas por el empleador, serán tomada como FALTA GRAVE.
- 21) Adulterar, No portar o portar documentos vencidos exigidos por las autoridades competentes y necesarios para ejecutar la labor de conductor
- 22) Incumplir las normas de transporte, tránsito y seguridad establecidas por la autoridad competente o la empresa, tales como: exceso de velocidad, sobre cupo de pasajeros, parquear en lugares no autorizados, desvíos de rutas, entre otros.
- 23) Abandonar el lugar del accidente de tránsito antes de que las autoridades realicen presencia en el hecho del siniestro o accidente o colisión.
- 24) Tres (3) llamados de atención, amonestación o represión escrita que estén dirigidos con copia a la hoja de vida por incumplimiento o extralimitación de las obligaciones, prohibiciones y/o funciones establecidas por EL EMPLEADOR en los reglamentos, convenciones, políticas empresariales y cualquier documento que regule la materia.
- 25) En caso de Infracciones de tránsito dentro de la operación, y no pago oportuno de la misma, será considerada como causal grave.
- 26) No cancelar los informes de infracción que tenga a su nombre fuera de operación o contar con acuerdo de pago vencido, considerando lo establecido en el artículo 17 de la ley 1383 del 2010, por tanto, será considerado como una conducta grave.



27) incumplir con las políticas de control de alcohol y sustancias psicoactivas, dada la naturaleza de la actividad encomendada, el hecho de incumplir con las pruebas ordenadas por el empleador(es), serán tomada como FALTA GRAVE.

**Parágrafo Primero:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° del decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del EMPLEADOR(ES), las faltas que para el efecto se califiquen como graves de conformidad con el reglamento interno de trabajo y con el presente contrato; conforme con lo contraído por la ley 1696 del 19 de diciembre de 2013, si algún trabajador es sorprendido bajo la influencia del alcohol o sustancias psicoactivas mientras conduce, dará lugar a la terminación unilateral del contrato de forma inmediata, como también, es justa causa para terminación del contrato la suspensión de la licencia de conducción, puesto que es un elemento esencial para la suscripción del contrato.

**Parágrafo Segundo.** Es justa causa para terminar el contrato, por ser catalogado como una culpa grave, cuando dentro de la actividad designada, el conductor desacate las directrices impartidas por la empresa, poniendo en riesgo a los pasajeros, o genere una infracción de tránsito o transporte dentro de la operación, la generación de IUIT, por falta de previsión en el porte de documentos o condiciones de operación del automotor, los daños causados al automotor por actuaciones imprudentes o temerarias, en caso de transporte escolar poner en riesgo al menor, ya sea durante el trayecto, en lugar de origen o destino.

**Novena. Invenciones.** 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 el artículo 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 con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares.

**Décima. Traslados.** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante.

**Décima Primera. Dirección del trabajador.** EL TRABAJADOR al momento de la contratación reportará dirección física, dirección electrónica y número de celular. Éstos datos servirán para que el empleador le notifique las comunicaciones cuando lo requiera. Para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modificó el artículo 52 del C. S. T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

**Décima segunda. Utilización de Datos Personales.** EL TRABAJADOR (A) con la firma del presente documento, autoriza a EL EMPLEADOR para que los datos de identificación completa, direcciones, teléfonos, estudios, grupo familiar etc., que fueron informados por cualquier medio, ya sea virtual, personal, telefónico u otro, referentes a datos personales



y/o sensibles de EL TRABAJADOR, sean utilizados por la Compañía en desarrollo del contrato de trabajo.

**Décima Tercera. Confidencialidad.** El contenido de este contrato, los documentos y la información que le es entregada al Trabajador (a) por el empleador con ocasión del desarrollo y ejecución del contrato de trabajo, gozan de confidencialidad.

EL TRABAJADOR (A) manifiesta que conoce las restricciones del manejo de la Ley de Habeas Data y Protección de Datos Personales, por lo cual se obliga a tener confidencialidad de los datos a los que llegare a conocer con ocasión al contrato de trabajo.

**Décima Cuarta. PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.** EL TRABAJADOR declara que no se encuentran con registros negativos en listados de prevención de lavado de activos nacionales o internacionales, ni incurrir en una de las dos categorías de lavado de activos (conversión o movimiento) y que en consecuencia se obligan a responder frente a la otra parte por todos los perjuicios que se llegaren a causar como consecuencia de esta afirmación. Conforme a lo anterior, será justa causa de terminación del contrato la inclusión en los listados de la OFAC o de cualquier otra autoridad local, extranjera o internacional como sospechoso de actividades de lavado de activos.

**PARÁGRAFO:** Para todos los efectos el "lavado de dinero" es el conjunto de procedimientos usados para cambiar la identidad del dinero obtenido ilegalmente, a fin de que aparente haber sido obtenido de fuentes legítimas. Estos procedimientos incluyen disimular la procedencia y propiedad verdadera de los fondos.

**Décima Quinta.** La sociedad administradora, se reserva el derecho a repetir contra el AFILIADO (PROPIETARIO DEL VEHICULO) vinculado a la empresa, por el reembolso de los valores que por cualquier concepto deba cancelar el empleado, para lo cual se dará aplicación al contrato de administración firmado entre el afiliado y el administrador.

**Décima Sexta. EFECTOS:** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

En constancia se firma a los 10 días del mes de junio de 2025

EL EMPLEADOR  
Propietario del Vehículo

EL TRABAJADOR

EL ADMINISTRADOR  
Representante Legal de la Empresa



