

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Versión: 1

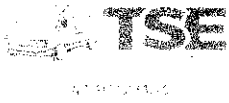
Fecha: 2018-06-10

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO TERMINO FIJO

Nombre del Empleador:	TRANSPORTE SEGURO Y ESPECIALIZADO S.A.S.
Domicilio de la Empresa:	TRANSV. 60 No 124-20, OF 207
Nombre del (la) Trabajador(a):	VICTOR FERNANDO ARIAS GIRALDO
Cedula de Ciudadanía:	1113619740 DE PALMIRA, VALLE.
Dirección del (la) Trabajador(a):	CALLE 91 # 65-04 - CASA LINDA.
Teléfono:	3243860284
Lugar y fecha de Nacimiento:	SEVILLA, VALLE, 11-SEP-1985
Fecha de Iniciación del Contrato:	27 DE FEBRERO DE 2023
Nacionalidad:	COLOMBIANO
Cargo del (la) Trabajador(a):	COORDINADOR DE OPERACIONES
Duración del Contrato:	CUATRO (4) MESES

El presente contrato se celebra entre los suscritos, **ADRIANA FLOREZ VELAZQUEZ**, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Bogotá, de nacionalidad colombiana, identificada con cédula de ciudadanía No. **35.497.235 de Bogotá**, actuando en nombre y representación de **TRANSPORTE SEGURO Y ESPECIALIZADO S.A.S NIT 901.131.630-0** en adelante "la compañía" o "la empresa", en su calidad de Representante Legal de la misma, quien en adelante y para los efectos de éste contrato se denominará el "**EMPLEADOR**", por una parte y **VICTOR FERNANDO ARIAS GIRALDO** mayor de edad, domiciliado en la ciudad/municipio de: **BOGOTÁ D.C.** de nacionalidad **Colombiana**, identificado con Cédula de Ciudadanía número **1113619740 DE PALMIRA**, actuando en su propio nombre, quien en adelante y para los efectos del presente contrato se denominará **EL "TRABAJADOR"**, quienes declaran conocer y aceptar los términos de este contrato. El **EMPLEADOR** y el **TRABAJADOR**, para efectos del presente contrato en adelante serán considerados de manera conjunta como "las partes". Las partes aquí citadas adquieren los derechos y contraen las obligaciones que el presente contrato y la legislación colombiana les imponen, de acuerdo con las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- OBJETO. El EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo: **COORDINADOR DE OPERACIONES** y se obliga para con el EMPLEADOR a: a) Incorporar su capacidad normal de trabajo a su servicio en el desempeño de las funciones propias de su cargo, que se encuentran detalladas en el manual de funciones, el cual hace parte integrante de este contrato en lo pertinente, así como la ejecución de las tareas complementarias y anexas de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta el EMPLEADOR, y las que se fijen de acuerdo con las funciones que este desempeñando, y las que se hayan establecido por reglamentos, circulares, cartas, instrucciones, órdenes y normas o actos semejantes verbales o escritos; b) A prestar las funciones inherentes a su cargo, c) 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; d) a aceptar los cambios de oficio que decida el EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del TRABAJADOR y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del TRABAJADOR, de conformidad con el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 1° de la Ley 50 de 1990.



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Versión: 1

Fecha: 2018-06-10

SEGUNDA.- DURACIÓN. El término de duración de este contrato es por **CUATRO (4)** meses, contados a partir del **DÍA: VEINTISIETE (27) DE FEBRERO DE 2023**. Si antes de la fecha del término aquí estipulado ninguna de las partes avisare a la otra por escrito de la intención de no prorrogarlo con una antelación no inferior a 30 días, se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado y así sucesivamente. En el caso en que el término inicial sea inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse el contrato sucesivamente hasta por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.

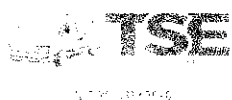
TERCERA.- PERIODO DE PRUEBA. La quinta parte del periodo inicialmente pactado se tendrá como periodo de prueba con el objeto, por parte de EL EMPLEADOR, de estudiar y apreciar las capacidades y aptitudes de EL TRABAJADOR y por parte de éste, las condiciones de trabajo. En caso de prórrogas o nuevo contrato entre las partes se entenderá que no hay nuevo periodo de prueba. 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.

CUARTA.- SALARIO. El EMPLEADOR pagará al trabajador por la prestación de sus servicios un salario mensual de **TRES MILLONES PESOS M/CTE (\$3.000.000.00)**, pagaderos mensualmente en pesos colombianos y en forma íntegra en la ciudad en la cual se presten los servicios. Queda entendido que dentro de dicha remuneración está comprendido el descanso dominical.

PARAGRAFO ÚNICO: De conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 17 de la 344 de 1996, las partes expresamente acuerdan que no constituyen salario, los beneficios o auxilios extralegales habituales u ocasionales o que por mera liberalidad reconocerá EL EMPLEADOR, si EL TRABAJADOR cumple con los requisitos y condiciones para acceder a ellos, incluidos los auxilios por vestuario o vivienda, premios, primas habituales u ocasionales, los pagos por concepto de alimentación, los auxilios de movilización y en general todos los beneficios o auxilios que excedan en cualquier forma o por cualquier causa el salario arriba expresado o el monto de las prestaciones sociales mínimas fijadas en la ley colombiana. En consecuencia, estos beneficios no serán tenidos en cuenta para efectos de calcular el valor de tales prestaciones sociales mínimas, el pago de vacaciones, indemnizaciones, aportes a seguridad social, aportes parafiscales, y en general para el pago de cualquier otro concepto de carácter laboral, que se determine con base en el salario.

QUINTA.- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. EL EMPLEADOR está obligado a) al pago del salario pactado y de las prestaciones sociales en la oportunidad debidos, b) a afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social y pagar en forma oportuna los aportes respectivos, c) a otorgar y pagar las vacaciones, d) a suministrarle al TRABAJADOR los implementos de trabajo propios de su oficio.

SEXTA.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. El TRABAJADOR se obliga a: a) Observar rigurosamente las normas que le fije EL EMPLEADOR para la realización de las labores a que se refiere el presente contrato. b) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de EL EMPLEADOR, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo. c) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas en el área de Parque Automotor, Trámites ante los entes reguladores de Tránsito y Transporte y las entidades a que haya lugar como en el área Administrativa y Financiera siguiendo y cumpliendo estrictamente las instrucciones que le sean dadas por EL EMPLEADOR, respecto del desarrollo de sus actividades. d) Cuidar permanentemente los intereses de EL EMPLEADOR. e. Cumplir con el horario establecido por EL EMPLEADOR. f) Asistir puntualmente



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

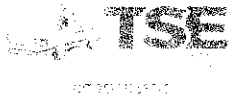
Versión: 1

Fecha: 2018-06-10

al trabajo y no dejar de asistir a una etapa completa de la jornada de trabajo, sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR. g) Registrar la hora de llegada y la hora de salida a través del lector biométrico en las instalaciones de la empresa h) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. i) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones a las cuales hubiere sido citado por parte de EL EMPLEADOR. j) 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. k) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con EL EMPLEADOR. l) Avisar oportunamente y por escrito, a EL EMPLEADOR todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. m) Abstenerse de solicitar o recibir cualquier dádiva o contraprestación al cliente o terceros para la prestación del servicio. n) No presentarse embriagado al trabajo, ni ingerir licores ni drogas enervantes durante las horas de trabajo.

SEPTIMA. - PROHIBICIONES. Además de las prohibiciones de orden legal y reglamentario, contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo, las partes estipulan las siguientes prohibiciones especiales para el TRABAJADOR: a) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del EMPLEADOR valiéndose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; b) 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; c) retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos en nombre del EMPLEADOR; d) presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; e) cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR; f) retirar de las instalaciones donde funcione la empresa elementos, máquinas y útiles de propiedad del EMPLEADOR sin su autorización escrita; g) Usar los Equipos de Cómputo para ingresar a páginas web sociales o no para desarrollar actividades personales tales como consultas en Facebook, Twitter, YouTube, Google y otras. h) Usar la papelería y los teléfonos de la Empresa para asuntos personales ya que estos implementos son para actividades exclusivas del EMPLEADOR.

OCTAVA. – INVENCIÓNES. EL TRABAJADOR reconoce la titularidad y los derechos de EL EMPLEADOR sobre la propiedad intelectual que pudiera surgir de las creaciones, know how, marcas, documentos, diseños industriales, metodologías educativas, videos, fotografías, bases de datos, artículos, publicaciones, contenidos digitales, software, resultados de proyectos comerciales, propuestas comerciales, proyectos técnicos en marcha o en perspectiva, planes de negocio, estrategias de mercado, secretos empresariales e invenciones, entre otras, desarrolladas por EL TRABAJADOR como fruto de las órdenes impartidas al mismo por EL EMPLEADOR y por el ejercicio de las funciones del presente contrato, durante el tiempo que el referido vínculo se encuentre vigente. EL TRABAJADOR se compromete también a no reivindicar derechos patrimoniales de autor sobre el mencionado material y se compromete a acceder y facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades para la cesión y consolidación de los derechos de propiedad intelectual, a dar su firma o extender los poderes y documentos necesarios para transferir la propiedad intelectual a EL EMPLEADOR cuando así se le solicite. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la normatividad de Derechos de Autor y lo expuesto anteriormente, las partes acuerdan que el salario que devenga EL TRABAJADOR contiene la remuneración por la transferencia de todo tipo de propiedad intelectual, razón por la cual no se generará ninguna compensación adicional.



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Versión: 1

Fecha: 2018-06-10

PARAGRAFO UNICO: Se entenderá por "Propiedad Intelectual aquellas obras en el campo artístico o literario o sus títulos, el nombre comercial, las marcas y demás signos distintivos, nombres de dominio o cual quiera otro objeto protegido por la legislación en materia de derechos de propiedad industrial presentes o futuros, de los que EL EMPLEADOR sea el titular, incluyendo los derechos relacionados con los secretos empresariales del mismo.

NOVENA.- TERMINACION UNILATERAL. Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, y además, por parte del EMPLEADOR, el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones previstas en el presente contrato, así como las siguientes faltas que, para el efecto, se califican como graves: a) la violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) la ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del EMPLEADOR; c) la revelación de secretos y datos reservados de la empresa.

DECIMA.- ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD. Son obligaciones del TRABAJADOR: a) Guardar absoluta confidencialidad, incluso después de terminado el contrato de trabajo respecto a: procedimientos, métodos, características, listas de clientes, formulas, claves de seguridad, suministros, software, base de datos de cualquier índole, valores de bienes y servicios, información técnica, financiera, económica o comercial del EMPLEADOR o sus clientes y demás que EL EMPLEADOR utiliza en el desarrollo de su objeto social frente a clientes o terceros. b) No ejercer actos de competencia desleal frente a EL EMPLEADOR, por lo que EL TRABAJADOR se compromete a no utilizar, incluso después de terminado el contrato de trabajo para si o para beneficio de terceros: la lista de clientes, base de datos de cualquier índole, sus fórmulas, procedimientos, claves, métodos, o proyectos, información técnica, financiera, económica o comercial de EL EMPLEADOR. c) Devolver inmediatamente a la terminación del contrato de trabajo, listas de clientes, claves, bases de datos, equipos, información técnica, financiera, económica o comercial y todo lo demás que tenga EL TRABAJADOR de EL EMPLEADOR y que haya recibido para poder ejecutar su labor. d) Adoptar todas las precauciones necesarias y apropiadas para la guarda de la confidencialidad de la información que tenga EL TRABAJADOR de la empresa, lista de clientes, base de datos de cualquier índole, procedimientos, claves secretas, métodos, características, estudios, estadísticas, proyectos, suministros utilizados por EL EMPLEADOR interna y externamente frente a sus clientes o terceros, información técnica, financiera, económica o comercial de EL EMPLEADOR o sus clientes.

PARAGRAFO UNO: El incumplimiento de las obligaciones señaladas en esta cláusula constituye falta grave y como consecuencia es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, sin perjuicio de que se inicien acciones judiciales en contra de EL TRABAJADOR por los perjuicios materiales que causen.

PARAGRAFO DOS: El incumplimiento de esta cláusula dará derecho a EL EMPLEADOR de exigir a título de Clausula Penal, la suma de veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

PARÁGRAFO TRES: El acuerdo contenido en esta cláusula se mantendrá en el tiempo, así la relación laboral culmine, pues su incumplimiento causará perjuicios a EL EMPLEADOR y le dará derecho a éste a cobrar la cláusula penal establecida por el solo hecho de su incumplimiento y sin perjuicio de las acciones judiciales del caso, por los perjuicios causados.

DECIMA PRIMERA. - LUGAR DE EJECUCION DE LAS LABORES. Las partes acuerdan que el TRABAJADOR realizará las labores objeto de este contrato en la ciudad de Bogotá. No obstante, si fuere el caso, los gastos que se originen por traslados del TRABAJADOR, 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, siempre que se respeten las condiciones laborales del TRABAJADOR y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del TRABAJADOR, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990, artículo 1°.

DECIMA SEGUNDA.- MODIFICACIÓN DEL CONTRATO. El presente contrato podrá ser modificado por el mutuo consentimiento de las partes. Las modificaciones que de este contrato se hagan, deberán constar por escrito y se integrarán a él. Se entiende que cada una de las partes otorga su consentimiento con la firma del documento que modifica este contrato.

DECIMA TERCERA. DATOS PERSONALES. Con el fin de dar cumplimiento a la ley 1581 de 2012 y el decreto 1377 de 2013, EL TRABAJADOR manifiesta que ha sido notificado de la política de privacidad del EMPLEADOR y los fines con los cuales se solicitan sus datos personales, registros fotográficos y registro biométrico, que serán empleados para la ejecución de la relación laboral contractual que los vincula, lo que supone el ejercicio de sus derechos y obligaciones de carácter laboral. La presente autorización permanecerá vigente, hasta tanto sea revocada según los eventos previstos en las normas citadas, no pudiendo ser revocada total o parcialmente en vigencia del contrato de trabajo. EL TRABAJADOR manifiesta que los datos que ha suministrado son ciertos, que no ha omitido, ni alterado información alguna y es consciente que la falsedad u omisión puede generar consecuencias civiles, laborales y penales. Así mismo, manifiesta que ha sido informado de sus derechos de conocer, acceder, actualizar, rectificar y suprimir los datos suministrados y el procedimiento, para solicitar su corrección, actualización o supresión de las bases de datos de la empresa.


DÉCIMA CUARTA- VIGENCIA. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor, en la ciudad de Bogotá, el día: **VEINTISIETE (27) DE FEBRERO DE 2023.**

EL EMPLEADOR

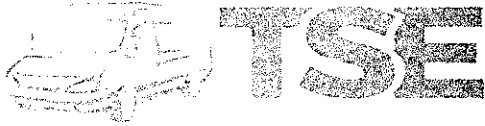


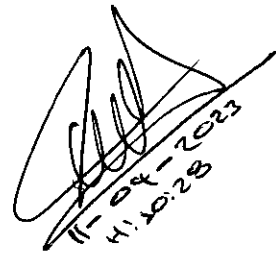
ADRIANA FLOREZ VELAZQUEZ
C.C. 35.497.235 de Bogotá
Representante Legal

EL TRABAJADOR



VICTOR FERNANDO ARIAS GIRALDO
CC. 1113619740 DE PALMIRA.




11-04-2023

Bogotá D.C., abril 5 de 2023

Señor
VICTOR FERNANDO ARIAS
Ciudad

ASUNTO: Respuesta correo 3 de abril de 2023

REFERENCIA: Contrato individual de trabajo a término fijo

Reciba un cordial saludo,

Previo a emitir una respuesta de fondo a su solicitud, considero pertinente establecer los antecedentes entorno a su contratación:

1. En la entrevista uno de los puntos finales es la pregunta dónde se solicita su aspiración salarial, usted indico la suma de \$3.000.000 y basada en esto ya que estaba en el rango para dicho cargo se decide continuar con el proceso de selección.
2. El día en que ingresa a laborar el Sr. Diego Cortés, Jefe de talento humano, le entrega el contrato laboral para su revisión y firma el cual usted firma hoja por hoja y donde registra el valor del salario (\$3.000.000) ante lo cual ni realizo objeción u observación alguna.
3. Al momento de la capacitación recibida con el señor Dairo, quien ingresó de manera simultanea, el jefe de talento humano les explica los descuentos autorizados de ley que se hacen sobre los salarios.

La transparencia y el acceso a la información sobre el proceso de contratación es muy importante para TSE pues permite construir la confianza necesaria en la relación laboral

Conforme lo anterior, es importante establecer que el contrato es ley para las partes, es claro que usted lo suscribió con entera libertad habiendo sido informado del salario. Así mismo, es de anotar que la ignorancia/de la ley no sirve de excusa, y a pesar de ello se le informó en la capacitación de ingreso hecha por el Jefe de Talento Humano de nuestra empresa, las obligaciones que el trabajador tiene para contribuir en lo atinente a su seguridad social, salud, pensión.

En relación al salario fijado, de conformidad con el contrato de trabajo suscrito entre las partes de manera libre, consciente y voluntaria, se acordó que **EL EMPLEADOR** reconocería y pagaría como retribución por todos los servicios que prestara **EL TRABAJADOR**, un salario mensual de **TRES MILLONES DE PESOS**



[Handwritten signature]
11.10.18
1-04-2021

M/CTE. (\$3.000.000.^{00.}), o su proporción a los días laborados, en los periodos que **EL EMPLEADOR** determine.

Ahora bien, dentro de dicho pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos que se causan en el mes, por lo tanto, expresamente quedó convenido que el 82.5% de los ingresos que recibía **EL TRABAJADOR** por concepto de cualquier modalidad de salario, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante está destinado a remunerar los descansos en días dominicales y festivos.

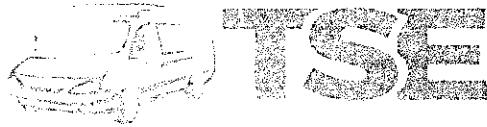
Teniendo en cuenta lo anterior, la Legislación laboral, determina que por el concepto salario ha de entenderse la remuneración que el trabajador recibe, a título de contraprestación, por la prestación de su servicio en desarrollo de la vigencia laboral.

En efecto, el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, indica que el salario está conformado por los siguientes pagos:

*“(...) **ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES.** <Artículo modificado por el artículo 14 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (...)”* (Subrayado y negrilla fuera de texto).

De otra parte, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma expresa señala que factores no son constitutivos de salario, cuyo tenor literal es:

*“(...) **ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS.** <Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe 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, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las*



Handwritten signature and date: 11/10/18, 11-04-18

prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (...) (Subrayado y negrilla fuera de texto).

De conformidad la Ley 100 de 1993, todo trabajador dependiente o independiente deberá realizar cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con el salario devengado:

“ARTÍCULO 15. Afiliados. Serán afiliados al Sistema General de Pensiones:

1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, salvo las excepciones previstas en esta Ley. (...)

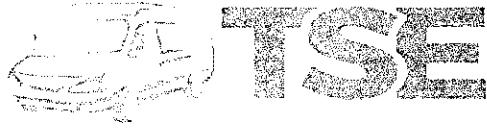
“ARTÍCULO 17. Obligatoriedad de las Cotizaciones. Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los Regímenes del Sistema General de Pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquéllos devenguen.”

“ARTÍCULO 18. Base de Cotización de los trabajadores dependientes de los sectores privado y público. La base para calcular las cotizaciones a que hace referencia el artículo anterior, será el salario mensual.

El salario mensual base de cotización para los trabajadores particulares será el que resulte de aplicar lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

El salario mensual base de cotización para los servidores del sector público será el que se señale, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 4 de 1992.

En ningún caso la base de cotización podrá ser inferior al monto del salario mínimo legal mensual vigente, salvo lo dispuesto para los trabajadores del servicio doméstico conforme a la Ley 11 de 1988. (...)



Handwritten signature and date: 11/01/2018

Por las razones anteriormente expuestas, el salario acordado por las partes fue de **TRES MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$3.000.000.00.)**, y frente a dicha remuneración de manera obligatoria y por mandato legal, deben efectuarse los descuentos por concepto de Aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensiones, ARL, y parafiscales:

ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS. <Ver Notas del Editor>
<Artículo modificado por el artículo 22 de la Ley 1911 de 2018. El nuevo texto es el siguiente:> Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; **de cuotas con destino al seguro social obligatorio**, de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado, y de la Contribución Solidaria a la Educación Superior para el Servicio de Apoyo para el Acceso y Permanencia de Beneficiarios Activos en Educación Superior.

En los anteriores términos damos contestación a su solicitud esperando haber resuelto toda inquietud, sin perjuicio que como se le informo verbalmente haremos la solicitud de la revisión de su salario y se le dará respuesta a la brevedad.

Cordialmente,

Adriana Flórez Velásquez
Representante Legal
Transporte Seguro y Especializado S.A.S.