

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
A TÉRMINO INDEFINIDO**

Nombre del Empleador. Transportadora Asia S.A.S.	Nombre del Trabajador. Andrés Felipe Ortiz Jaramillo
Domicilio del Empleador. Carrera 31 #16-214	Domicilio del Trabajadör. Calle 50 N. 38-12 Ed. Bélgica Plaza
Identificación del Empleador. NIT. 811.007.864-0	Identificación del Trabajador. C.C. 98.698.502
Teléfono Empleador. 266 27 00	Teléfono Trabajador. 5091170-2842719
Nombre Representante Legal Empleador Andrés Fernando Loaiza Valencia	Celular Trabajador. 3208118088
Documento Representante Legal Empleador C.C. 71741505	Nacionalidad, Lugar y Fecha de Nacimiento del Trabajador. Colombiano - 31 de agosto de 1982
Salario Tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000) Mensuales	Cargo, Labor u Oficio Contratado. Director Contable
Lugar en el que desempeñará sus Labores Medellín	Fecha de Iniciación de Labores. Febrero 07 de 2022
Ciudad y Fecha de contratación:	Medellín, Febrero 07 de 2022

Entre las partes arriba relacionadas y discriminadas, de las condiciones ya establecidas, se ha celebrado el presente Contrato Individual de Trabajo a Término Indefinido, el cual se regirá por las normas laborales vigentes en la República de Colombia, y en especial por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. OBJETO.

El Empleador contrata los servicios personales del Trabajador, quien se obliga para con el Empleador a desempeñar las funciones propias de Director Contable, de acuerdo a las instrucciones que al efecto le sean impartidas por el Empleador. Lo deberá realizar con carácter de exclusividad, es decir, en la jornada laboral no podrá prestar otros servicios diferentes a los de Transportadora Asia.

En especial, el Trabajador se obliga expresamente a:

- 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) Cumplir leal, cabal, eficaz y correctamente con todos los deberes inherentes al presente contrato; a los Reglamentos, en especial el Interno de Trabajo, de Orden y de Higiene y Seguridad; a los manuales; a las disposiciones legales vigentes y a todas las instrucciones originadas a raíz de sus funciones y su cargo; debiendo ejecutar los procedimientos y normas que le confieran sus superiores, empleando para ello la mayor diligencia y dedicación.

- 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) Intervenir en la solución de conflictos que se lleguen a generar al interior de la Empresa.
- E) Realizar las funciones que se encuentran en el perfil del cargo. Hará parte de este contrato el ultimo perfil de cargo vigente
- F) Informar oportunamente los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo, así como, participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- G) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.
- F) Mantener los equipos, bienes, documentos y demás elementos que le sean entregados en buen estado, tanto de funcionamiento como de orden, aseo e higiene, para lo cual deberá permanentemente corroborar la aplicación de los procedimientos establecidos para su labor.

PARÁGRAFO. TRANSITORIEDAD TEMPORAL Y ECONÓMICA.

Las partes de mutuo acuerdo precisan de forma temporal y respecto de los términos acordados del contrato, estimando una prestación personal del servicio de manera parcial entre los días 07 al 28 de febrero de 2022. Durante ese período la jornada ordinaria de trabajo será de medio tiempo, comprendiendo el siguiente horario: de 7:30 a 12:00.

La retribución por la prestación del servicio con la particularidad ya señalada se reduce en un 50%, es decir, se pagará el salario en proporción de la mitad.

SEGUNDA. REMUNERACIÓN.

El Empleador pagará al Trabajador, por la prestación de sus servicios, el salario indicado, pagadero en las oportunidades, también arriba señaladas, en las oficinas del Empleador o por transferencia electrónica a una cuenta de ahorros del Trabajador.

Dentro de dicho pago, se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I, II y III, del título VII de código sustantivo del trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO.

Se aclara y se conviene que los casos en los que el Trabajador devenga comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante, está destinado a remunerar el descanso de los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I, II y III, del título VII de código sustantivo del trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO.

Las partes acuerdan que los casos en que se le reconozcan al Trabajador beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, habitación o vivienda, transporte y vestuario de trabajo, 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 para el pago de aportes parafiscales (diferentes a los de seguridad social), de conformidad con los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1.990, en concordancia con el artículo 17 de la ley 344 de 1.996.

PARÁGRAFO TERCERO.

Los viáticos accidentales no constituirán salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

PARÁGRAFO CUARTO.

Siempre que se pague alguna suma de dinero, debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

PARÁGRAFO QUINTO.

Del salario devengado por el Trabajador, el Empleador podrá realizar las deducciones legales y las que por orden judicial se decretén.

TERCERA. TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMICAL Y/O FESTIVO.

*La explotación y el abuso sexual de menores de edad, es sancionada con pena privativa de la libertad, Ley 679 de 2.001.

Dirección: Calle 14 N° 30 - 13 PBX: (4) 2662700. www.tranasia.com.co
Medellín - Colombia

Todo trabajo nocturno, suplementario o en horas extras, y todo trabajo en domingo o día festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme lo dispone expresamente la ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pacto colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, el Empleador o sus representantes 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 por escrito, a la mayor brevedad, al Empleador o a sus representantes para su aprobación. En consecuencia, el Empleador no reconocerá ningún trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho.

CUARTA. JORNADA DE TRABAJO.

El Trabajador se obliga a laborar la jornada máxima legal (Artículo 2 del Decreto 869 de 1978), salvo estipulación expresa y escrita en contrario, cumpliendo con los turnos y horarios que señale el Empleador, quien podrá cambiarlos o ajustarlos cuando lo estime conveniente.

Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto en el artículo 164 del código sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 23 de la ley 50 de 1.990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 176 del código sustantivo del trabajo. De igual manera, las partes podrán acordar qué se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el artículo 51 de la ley 789 de 2.002.

QUINTA. PERIODO DE PRUEBA.

Los primeros dos (2) meses del presente contrato se consideran como período de prueba y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento, durante dicho período, sin que por este hecho se cauce el pago de indemnización alguna.

SEXTA. DURACIÓN DEL CONTRATO.

La duración del contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

SÉPTIMA. TERMINACIÓN UNILATERAL.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del código sustantivo del trabajo, modificadas por el artículo 7 del decreto 235 de 1.965 y además, por parte del Empleador las faltas que para el efecto se califiquen como grises en el reglamento interno de trabajo, circulares, memorandos, manuales o cualquier documentos que contenga instrucciones, órdenes y/o prohibiciones, de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto, como faltas graves, la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera y décima primera del presente contrato.

OCTAVA: 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 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 este, en el que 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 el empleador u otros factores similares.

*La explotación y el abuso sexual de menores de edad, es sancionada con pena privativa de la libertad. Ley 679 de 2.001.

Dirección: Calle 14 N° 30 - 13 PBX: (4) 2662700. www.trasnasia.com.co

Medellín - Colombia

NOVENA. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES:

El Trabajador acepta desde ahora, expresamente, todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el Empleador en ejercicio de su poder subordinante, tales como los turnos y jornadas de trabajo, el lugar de prestación de los servicios, el cargo, el oficio y/o funciones, la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del código sustantivo de trabajo modificado por el artículo 1 de la ley 50 de 1.990. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el Empleador, de conformidad con el numeral 8 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo.

PARÁGRAFO:

Cuando el Empleador tenga razones válidas para efectuar un traslado a otra sección o dependencia, podrá hacerlo explicando por escrito al Trabajador las razones que le asisten. Con todo, el traslado de que se trate no podrá comportar desmejora en el salario del Trabajador ni en las condiciones generales del contrato.

DÉCIMA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR.

El Trabajador, para todos los efectos legales, y en especial para la aplicación del párrafo 1 del artículo 29 de la ley 789 de 2.002, norma que modificó el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, se compromete a informar por escrito y de manera inmediata al Empleador cualquier cambio en la dirección de su residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

DÉCIMA PRIMERA. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.

De acuerdo al numeral 7 del artículo 58 del código sustantivo del trabajo que prescribe que el Trabajador debe observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales, y en consideración a la especialidad, sigilo, cuidado y atención que requiere su labor como **Director contable**, se establecen como obligaciones especiales del trabajador las siguientes:

- Desempeñar personalmente la función asignada de acuerdo a las órdenes e instrucciones que al efecto sean impartidas por el Empleador.
- Mantener actualizadas y vigentes (de acuerdo con las normas legales vigentes) las políticas y procedimientos propios del área contable y de control.
- Responder por las tareas y actividades periódicas del área contable. Presentación de impuestos, estados financieros, entre otras.
- Dirigir el equipo del área contable.
- Controlar los procesos de Tesorería.
- Apoyar el proceso de cartera.
- Analizar transacciones en efectivo.
- Cumplir leal y correctamente con todos los deberes que le imponga este documento o aquéllos que se deriven de las funciones y cargo, debiendo ejecutar las instrucciones que le confieran sus superiores.
- Desempeñar en forma eficaz y cabal, las funciones y el cargo para el cual ha sido contratado, empleando para ello la mayor diligencia, puntualidad y dedicación.
- Devolver al Empleador, una vez terminado el presente contrato, los equipos, elementos, accesorios, herramientas y documentos inherentes al trabajo, y suministrados por el Empleador.
- Acatar las normas legales vigentes relacionadas con la actividad que desarrolla. Normas que el Trabajador declara expresamente conocer y acatar.
- Mostrar siempre un trato respetuoso a los directivos de la Empresa, los superiores jerárquicos, clientes, usuarios, autoridades y empleados de la Empresa, conservando siempre una intachable moral y buenas

costumbres. Prestar un oportuno servicio, de acuerdo a las pautas establecidas por el Empleador, acatando las recomendaciones de los clientes, de la Empresa y de las autoridades.

- Cumplir puntual y cabalmente con las directrices, itinerarios, órdenes, manuales, circulares, reglamentos del Empleador y las normas legales vigentes.
- Mantener su sitio de trabajo aseado, en orden y con los elementos necesarios para un perfecto estado de funcionamiento.
- Verificar, controlar, suministrar, inspeccionar, registrar, revisar, coordinar la documentación y bienes objeto de su labor.
- Ejecutar siempre el presente contrato de buena fe; sin obstaculizar ni retardar el servicio. Representar siempre al Empleador con dignidad, altura, honorabilidad, decencia, cumplimiento y excelente presentación personal.
- Utilizar correcta y razonablemente los emblemas y distintivos de La Empresa.
- Informar al Empleador, o a los superiores jerárquicos, inmediatamente cualquier novedad, accidente, daño, avería, acto y/o hecho que deba ser conocida por La Empresa.
- Los bienes, accesorios, elementos, equipos, materiales, documentos, que le sean confiados son de responsabilidad del Trabajador.
- Guardar absoluta reserva, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, y que sean de naturaleza reservada, lo que no obste para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Informar y participar en la investigación de accidentes.
- Participar en los temas relacionados a las brigadas y simulacros.
- Participar activamente en la identificación de riesgos.

DÉCIMA SEGUNDA. PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.

De acuerdo al numeral 7 del artículo 58 del código sustantivo del trabajo que prescribe que el Trabajador debe observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales, y en consideración a la especialidad, sigilo, cuidado y atención que requiere la labor de **Director contable**, está expresamente prohibido al Trabajador realizar alguna de las siguientes conductas:

- A) Permitir que extraños, no autorizados expresamente por el Empleador, accedan al sitio de trabajo; o que se manipule, use, maniobre, utilice equipos de la Empresa por personal no autorizado.
- B) Concurrir al trabajo bajo los influjos de bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas, farmacodependiente o alucinógenas.

PARÁGRAFO. En caso de que el Empleador considere que el Trabajador se encuentra en estas circunstancias, podrá pedirle que se realice los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente podrá ordenársele que se retire de las instalaciones de su sitio de trabajo, a juicio del Empleador, por considerar que el

estado del Trabajador puede poner en peligro su seguridad, y/o de las personas que se encuentren en el sitio de trabajo y/o la de los bienes del Empleador o de los terceros.

En el evento que el Trabajador autorice la realización de dichos exámenes, suscribirá previamente el consentimiento, informado sobre esta circunstancia.

C) Prestar directa o indirectamente servicios laborales a terceros, sin expresa autorización del Empleador y/o trabajar por cuenta propia en el mismo oficio o en otro similar.

D) Autorizar, permitir, patrocinar, ocultar, o la comisión de cualquier otra conducta coadyuvante tendiente a transportar en alguno, varios o todos los vehículos de la Empresa explosivos, sustancias prohibidas, contrabando, armas y/o personas de las cuales se tenga conocimiento que son delincuentes.

F) Permitir el uso no autorizado del parque automotor.

G) Hacer negocios, solicitar dinero en préstamo, hacer colectas, rifas o similares en su sitio de trabajo.

PARÁGRAFO. La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales acá enuméricadas, se considera FALTA GRAVE, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del Empleador.

DÉCIMA TERCERA. DEL LUGAR O CIUDAD EN QUE HAN DE PRESTARSE LOS SERVICIOS.

Atendida la naturaleza de los servicios, se entenderá por lugar de trabajo el domicilio principal del Empleador no excluyéndose la posibilidad de requerir sus servicios en cualquier municipio de la geografía nacional.

DÉCIMA CUARTA. CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR.

En el evento que el Empleador programe cursos de capacitación, el Trabajador tendrá la obligación de asistir y participar en éstos.

DÉCIMA QUINTA. CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

Este contrato podrá terminarse por las causales previstas en el artículo 7 del Decreto 2351/65, sin previo aviso, excepto en los casos contemplados en los numerales 9 a 15; por las causales previstas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, podrá darse por terminado de acuerdo a lo previsto en el artículo 6 de la Ley 50 de 1990.

Además de las justas causas previstas en dichas disposiciones y de las contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, las partes acuerdan calificar como FALTAS GRAVES que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, las siguientes:

- 1) La violación de las obligaciones y/o prohibiciones especiales que le corresponden al Trabajador de conformidad con el presente contrato;
- 2) No reportar al Empleador de manera inmediata la ocurrencia de hechos o actos relacionados con su actividad contable en los que se esté involucrada y/o perjudicada la Empresa;
- 3) Retener cualquier suma de dinero, a él confiada por el Empleador o un cliente. Así mismo, le está prohibido hacer uso no autorizado de dichas sumas. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones penales a lugar;
- 4) No atender los requerimientos y/o las citaciones del Empleador en forma cumplida y oportuna;
- 5) No cumplir con los planes y programas de conformidad con las normas internas de la empresa;
- 6) Presentarse a laborar sin el uniforme completo;
- 7) Proferir insultos, amenazas o intimidaciones a los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y/o a los clientes del servicio de transporte;
- 8) Consumir drogas o sustancias psicotrópicas de cualquier naturaleza o bebidas alcohólicas; mientras esté prestando el servicio o presentarse a cumplir la labor aquí contratada bajo los efectos de sustancias sicolítropicas, alucinógenas, enervantes, alcohólicas o en estado de embriaguez o bajo los efectos de los denominados alucinación o traba y/o, resaca o guayabo;
- 9) Irrespetar los horarios que le asigne la empresa; incumplir injustificadamente los mismos; abandonar o ausentarse de su sitio de trabajo sin autorización previa;

- 10) Disponer de su equipos, accesorios, elementos, herramientas y papelería para fines distintos a los determinados en la cláusula primera de este contrato, o dejarlos abandonados o expuestos a daño, avería, pérdida, sustracción, robo o saqueo;
- 11) No presentarse a trabajar sin que medie justa causa comprobable;
- 12) Todo acto de indisciplina, mal trato o agresiones entre los compañeros de trabajo.
- 13) Realizar o participar en actos que dañen, averíen, deterioren, inutilicen, rompan, destrocen o destruyan los bienes que el Empleador le encomienda para su entrega, o los que se encuentren en vehículos o inmuebles del Empleador, o por éste contratados.

DÉCIMA SEXTA. REGLAMENTOS.

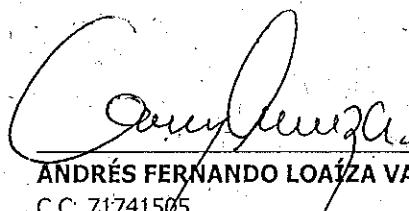
El Trabajador manifiesta conocer los Reglamentos Interno de Trabajo y de Higiene y Seguridad Industrial que rigen en la empresa, así como el manual de funciones, comprometiéndose a respetarlos y acatarlos.

DÉCIMA SÉPTIMA.

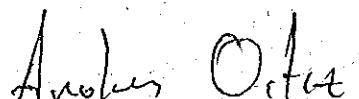
El presente contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1, es lograr la justicia en las relaciones entre Empleador y Trabajador dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

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

Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor en la ciudad de Medellín al día 07 del mes de Febrero del año 2022.

Empleador

ANDRÉS FERNANDO LOAÍZA VALENCIA
C.C. 71741505
Representante Legal

Trabajador

ANDRÉS FELIPE ORTIZ JARAMILLO
C.C. 98.698.502

