

* Falta Cedula.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Empleador:	Las Buseticas S.A.S.
Representante:	Claudia Maria Arango Gutiérrez
EMPLEADO:	VALERIA ZAPATA FRANCO
Cédula de Ciudadanía o documento de identidad:	1.036.681.347
Dirección y teléfono EMPLEADO	CRA 54E 9 SUR 55 CEL: 3146784766
Lugar y fecha de nacimiento:	BOLIVAR(ANT), 21/08/1998
Salario Básico:	Mínimo Legal proporcional Jornada \$ 470.000
Período de pago de salario:	Mensual
Término	Fijo Inferior a un año
Jornada	Parcial dos secciones
Fecha de iniciación de labores:	[12-07-2022]
Fecha terminación labores	[09-10-2022]

Entre los suscritos de una parte Claudia María Arango Gutiérrez, quien obra en nombre y representación de la sociedad denominada LAS BUSETICAS S.A.S., empresa domiciliada en la ciudad de Medellín (Carrera 25 Nº 1A SUR 155, Local 247), y quien en adelante se denominará LA EMPRESA, en adelante EMPLEADOR y por la otra VALERIA ZAPATA FRANCO mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía Nº 1.036.681.347 expedida en BOLIVAR, persona mayor de edad, quien a partir de la fecha se denominará indistintamente EMPLEADO o TRABAJADOR se suscribe el presente contrato de trabajo a tiempo parcial y término fijo para desempeñar el cargo de auxiliar-acompañante de ruta y las complementarias análogas y que le asigne el empleador conforme a su capacidad de trabajo y experiencia. Además de lo establecido en la ley reglamentos, circulares e instrucciones del empleador, el contrato se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: La Empresa contrata y el trabajador acepta y se obliga a incorporar al servicio del de manera exclusiva toda su capacidad de trabajo y habilidad profesional en la cuidadosa y correcta ejecución de funciones como auxiliar acompañante de ruta escolar en la ruta y vehículo que se le asigne para atender el servicio de transporte en su modalidad especial según los convenios y contratos que se le indiquen, además de poner a disposición y ejecutar para el EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo en todas aquellas funciones que se le asignen y/o que se desprendan directa o indirectamente de su cargo, funciones o de la actividad de la empresa.

SEGUNDA: el trabajador se obliga a prestar Al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el oficio según lo estipulado en la cláusula anterior, del vehículo o vehículos que le fueron asignados sometido a lo prescrito en este contrato, en el

Reglamento Interno de Trabajo y los manuales del cargo y de funcionamiento de la empresa todos los cuales declara conocer y aceptar como parte del presente contrato, así las órdenes e instrucciones que se lleguen a impartir de manera general o particular.

TERCERA: el término de este contrato es fijo, por el período indicado en el encabezado. Establecen las partes que la quinta parte inicial del mismo, sin que exceda de dos meses, se considera como período de prueba, durante los cuales cualquiera de las partes puede darlo por terminado, sin consecuencia alguna y sin más requisito que la expresión de su voluntad.

CUARTA: El trabajador se compromete a desempeñar personalmente la labor con estricto apego a la prudencia y normas técnicas, en el entendido que al tratarse de una actividad relacionada con el transporte especial de pasajeros (escolar) i) el trabajador manifiesta bajo la gravedad del juramento el conocimiento de las normas y conductas que deben observarse en este tipo de actividad (seguridad vial, de tránsito y transporte) y ii) declara haber recibido, previo al inicio de ejecución de las labores las instrucciones específicas para el desarrollo de la labor.

QUINTA: La jornada del empleado será a tiempo parcial, cinco (5) días a la semana y de cuatro (4) horas al día, conforme al horario de la ruta asignado por el EMPLEADOR o la entidad educativa a cuyo cuerpo dicente y empleados se presta el servicio de transporte. Sin perjuicio que los horarios específicos pueden ser modificados por el EMPLEADOR y en atención a las necesidades del servicio, la jornada se prestará en tres secciones de una hora y media aproximadamente cada una, así: de 5:45 a.m., e iniciará en el punto del recorrido que le indique el EMPLEADOR (en el cual abordará el vehículo) y finalizará antes las 07:15 a.m., hora de finalización de la primera ruta. El empleado retomará labores a las 3:15 p.m. en el punto de partida de la segunda ruta (de regreso) que será en la institución educativa y finalizará en el destino del último de los pasajeros a las 5:30 p.m.

Los horarios de las rutas pueden ser variados conforme a la necesidad del servicio. Dichas variaciones serán comunicadas oportunamente y por cualquier medio a la empleada.

El intervalo entre la finalización de la primera ruta y el de la segunda no se computará dentro de la jornada, comoquiera que no hay necesidad de prestación del servicio durante dicho período, pudiendo la EMPLEADA disponer de dicho lapso con total libertad y como estime conveniente.

SEXTA: El salario devengado por el EMPLEADO será el salario mínimo por las horas y días efectivamente laborados: 4 horas al día y cinco días a la semana conforme al salario mínimo por hora, salario que será la base para liquidar las prestaciones sociales y demás emolumentos laborales. La anterior suma de dinero será pagado de acuerdo a los períodos

de pago establecidos por **EL EMPLEADOR** quien podrá modificar los períodos de pago autónomamente, dentro de los límites legales. **EL EMPLEADO** autoriza al **EMPLEADOR** para que su salario le sea consignado en una entidad del sistema financiero, o pagado mediante cualquier otro sistema de pago que decida **EL EMPLEADOR**, aclarando que **EL EMPLEADO**, pagará directamente a la entidad financiera los gastos de operación de su cuenta personal

En este salario comprende, en lo proporcionalmente correspondiente, los descansos obligatorios de ley, así como los descansos que **EL EMPLEADOR** voluntariamente conceda.

SÉPTIMA: Las partes acuerdan que todo beneficio o auxilio individual, institucional o extralegal, ocasional o permanente, que el **EMPLEADOR** llegará a conceder a **EL EMPLEADO**, ya sea en dinero o en especie, tales como otorgamiento o uso de vehículo, medios de comunicación (celular, u otros medios de comunicación), viáticos (salvo en la modalidad y proporción que la ley establece como tal) pago de seguros, o bonos o premios, o primas de vacaciones, mitad de año, de diciembre o navidad, o de antigüedad, o similares, cualquiera que sea su denominación, vestuario, alimentación, transporte, incentivos, participaciones, no constituye salario para ningún efecto laboral, ni de liquidación de prestaciones sociales. **Parágrafo:** Autoriza el **EMPLEADO** para que de su nómina y de su liquidación final de salarios, prestaciones, indemnizaciones y cualquier otro emolumento laboral, sean descontadas las sumas que por cualquier causa llegare a adeudar al **EMPLEADOR**. Esta autorización que **EL EMPLEADO** da a su **EMPLEADOR** produce plenos efectos al tenor del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo y en especial para aquellos casos en que **EL EMPLEADOR** descuento sobre los salarios y/o liquidación prestaciones sociales o indemnizaciones.

OCTAVA: Son obligaciones del empleado además de las correspondientes a la naturaleza de su cargo y categoría las siguientes: a) Cumplir con las órdenes que imparte el empleador, su representante o quien haga sus veces y los funcionarios competentes de acuerdo a los reglamentos de la empresa. Dejan especialmente establecidas las partes que el documento “**REGLAMENTO ACOMPAÑANTES RUTA ESCOLAR**” hace parte integral del presente contrato contiene instrucciones particulares y que su incumplimiento aún parcial o leve dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por el empleador. b) Observar la máxima diligencia y cuidado en la supervisión y protección de los pasajeros, en especial de los infantes y garantizar que se transporten en condiciones de máxima seguridad personal conforme la normatividad de tránsito vigente y las instrucciones que ha recibido del empleador. c) Responder por todos los daños que por su culpa aún levísima, negligencia o descuido haya ocasionado al vehículo o a los bienes bajo su responsabilidad o a las personas. d) Responder por culpa aún levísima en la pérdida, daños o inutilización de las herramientas, implementos y demás útiles asignados para el cumplimiento de las actividades. e) No entregar el vehículo para su manejo o reparación a

personas no autorizadas por la Empresa. f) Atender durante las horas de trabajo sus obligaciones específicas y mantenerse en buenas condiciones físicas e higiénicas que aseguren la correcta prestación del servicio convenido. g) Observar buena conducta general con los pasajeros transportados dentro del vehículo y con los compañeros de trabajo, empleados de la empresa y terceros, en sus instalaciones y dependencias o en el exterior de las mismas. h) Cumplir con los horarios, los viajes y rutas establecidas por los reglamentos y programaciones de la empresa. i) No permitir la presencia de ningún tipo de pasajeros ni de personas diferentes a las estrictamente autorizadas por la EMPRESA, tales como pasajeros, alistadores, lavador o aseador de vehículo que no estén expresamente autorizados por la empresa. j) Verificar al inicio y fin de cada ruta la lista de pasajeros. k) No ocasionar riesgos para los pasajeros y/o evitar todo lo que pueda dar lugar a infringir la normatividad y/o a ser sancionado por parte de las autoridades de transporte y tránsito o queja por parte de los usuarios. l) No movilizar el vehículo. m) Verificar que las puertas estén siempre cerradas durante la operación del vehículo, debiendo observar ADEMÁS de las establecidas en las normas y reglamentos las siguientes precauciones mínimas: para bajarse un usuario, deberá orillarse hasta salirse completamente de la calzada y al detener completamente la marcha proceder a abrir la puerta; si se trata de recoger pasajeros, una vez estén dentro del vehículo completamente acomodados y con los dispositivos de seguridad instalados sin que exista personal en las escalas de acceso o salida, procederá a cerrar la puerta una vez hecho esto, reanudará la marcha. n) Comunicar inmediatamente y por escrito la ocurrencia de cualquier clase de accidente de trabajo y/o enfermedad común o profesional o cualquier percance en la vía o anormalidad en el vehículo o en los trayectos, aun los que a su juicio sean de mínima importancia, ñ) A no permitir que al vehículo se le coloque afiches o esquemas de otra empresa, campaña o publicidad no autorizados, ni utilizarlos para actividades diferentes para la prestación del servicio.

NOVENA: Son justas causas para dar por terminado este contrato, además del incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones indicadas en las cláusulas anteriores que las partes catalogan como graves y suficientes para dar por terminado el contrato, sin derecho a indemnización, las siguientes: 1) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones contempladas en la ley, los reglamentos, las órdenes o instrucciones que de manera general o particular imparta el empleador o sus representantes y especialmente las contenidas en este contrato. Dejan especialmente establecidas las partes que el documento "**REGLAMENTO ACOMPAÑANTES RUTA ESCOLAR**" hace parte integral del presente contrato contiene instrucciones particulares y que su incumplimiento aún parcial o leve dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por el empleador. 2) la violación por parte del trabajador de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias. 3) la ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros. 4) las riñas o desavenencias con sus compañeros de trabajo, otros empleados o contratistas, el EMPLEADOR mismo, pasajeros,

acudientes, acompañantes, transeúntes u otros conductores. 5) presentarse al lugar de trabajo bajo efectos de licor o drogas alucinógenas o estupefacientes, incluso, con síntomas aún leves de haberlas consumido, obligación de especial relevancia dado el carácter de las funciones en la empresa y de la empresa frente a terceros 6) efectuar, Permitir, tolerar o consentir malos tratos de palabra o de hecho a las personas transportadas, clientes proveedores o a los compañeros, contratistas y empleados o el empleador o sus representantes. 7) Infringir la normatividad de tránsito, sea o no dicha infracción advertida por la autoridad, y se causen o no perjuicios, bien a los pasajeros bien cosas que transporta, bien daños al vehículo o a terceros, personas, vehículos o cosas, obligación de especial relevancia dado el carácter de las funciones y el riesgo para jurídico para el empleador que ello entraña 8) Violación a las disposiciones y reglamentos legales y/o de la empresa, especialmente a las relacionadas con el servicio público de transporte. 9) No acatar las normas que se le imparten o inducir, con o sin éxito, a otros a su no acatamiento y/o dejar de prestar el servicio o colaborar en el cese parcial o total del mismo o no informar o no informar oportunamente a la empresa su incumplimiento o tentativa de incumplimiento 10) Negarse a participar en los curso de capacitación y reuniones sobre orientación en la prestación del servicio, programadas por la empresa directamente o por terceros delegados por esta o por la autoridad 11) negarse o dilatar la entrega de la información requerida por el empleador, por sus representantes o por las autoridades, 12) no asistir o no hacerlo oportunamente, o no dar aviso a la empresa de las citaciones que le efectúa, en cualquier calidad, las autoridades competentes, bien a audiencias bien a cualquier otro tipo de diligencias o solicitudes de información., en especial que tenga que ver con procedimientos directa o indirectamente relacionados con la actividad que ejecuta para la empresa. Para efectos de la programación de las labores, es obligación inexcusable informar a la empresa de las citaciones o diligencias que le sean oficial o extraoficialmente comunicadas, de forma inmediata. 13) Permitir que personas no autorizadas movilicen u ocupen el vehículo bien en sitios públicos o privados. 14) fumar o permitir fumar o consumir cualquier sustancia, en los vehículos o en los trayectos, bebida o alimento que no esté expresamente autorizada en los procedimientos o reglamentos de la empresa, 15) Cambiar o quitar, aun temporalmente, partes, componentes, fluidos o repuestos del vehículo sin previa autorización de la Empresa. 16) no cumplir con los parámetros, órdenes o instrucciones de salud y seguridad en el trabajo o las relacionadas con la conducción, reparación, mantenimiento o guarda de vehículos automotores o implementos entregados por el empleador, clientes o terceros. 17) descuido aún levísimo en la guarda del vehículo, sus componentes o accesorios, personas, animales o cosas cuando estén conforme la ejecución de sus funciones bajo su responsabilidad directa o indirecta. 18) laborar tiempo suplementario, nocturno y/o dominical o festivo sin autorización del empleador. 19) No tratan con cortesía y respeto a los pasajeros, padres o adultos responsables de los menores de edad 20) no utilizar la dotación que es entregada, bien la legal de calzado y vestido, bien cualquier otro tipo de implemento distintivo, herramienta o de seguridad que se entregue.

21) Pedir prestado dinero u organizar colectas, rifas o concursos de cualquier naturaleza con sus compañeros de trabajo, proveedores, clientes o con sus superiores o durante la prestación del servicio, servir de fiador o codeudor a alguno de sus compañeros de trabajo con excepción de los préstamos provenientes de las Cooperativas legalmente constituidas o de los Fondos de Empleados también legalmente constituidos. 22) Efectuar prácticas comerciales ilegales que comprometan la responsabilidad del **EMPLEADOR** o afecten su buen nombre y prestigio; 23) Otorgar o recibir propinas o dádivas; 24) Aceptar o recibir de los proveedores, clientes, agenciados comerciales o cualquier otra persona que mantenga relaciones comerciales con el empleador, dádivas, remuneraciones, incentivos en dinero o en especie, boletas para rifas o sorteos, o cualquier otro obsequio o beneficio sin previa autorización del empleador 25) Dar inexacta, incompleta, exagerada o falsa información sobre la compañía y sus servicios o incluso informaciones no acordes con la realidad que afecten el buen nombre o prestigio del empleador o que simplemente le causen perjuicios; 26) si la empresa le ha entregado teléfono celular o cualquier otro elemento de comunicación, el hacer uso indebido del elemento entregado tales como para asuntos personales o que no se relacionen con el cumplimiento de sus funciones, 27) Suministrar información errada, negarse a colaborar con la Empresa en procesos organizacionales de cualquier tipo, evaluación del recurso humano y visitas domiciliarias, 28) no atender con rigurosidad los procedimientos y orientaciones prescritas por las entidades de seguridad social, especialmente los médicos, 29) simular o intentar simular enfermedades con efecto de lograr incapacidades, relevarse de prestar el servicio u obtener cualquier tipo de ingreso económico o beneficio de cualquier naturaleza, 30) incumplir con las responsabilidades, obligaciones, incurrir en las prohibiciones contenidas en el manual de funciones, o no cumplir, aun temporalmente, con las competencias, habilitaciones, permisos o acreditaciones allí descritas y/o que sean inherentes al cargo.

Parágrafo: La aplicación de las sanciones o justas causas por el **EMPLEADOR** no es fatal, quedando a su discreción bien hacerlo, bien imponer una sanción disciplinaria en su lugar, la que se entiende por las partes como una consecuencia más favorable para el trabajador. No obstante, el ejercicio de esta facultad discrecional no implica, bajo ningún entendido, la condonación de faltas o incumplimientos, futuros, no conocidos o aún no decididos por el parte del **EMPLEADOR**. Para otro tipo de faltas o en ejercicio de la facultad acá consagrada, el empleador puede imponer sanciones de llamado de atención con copia a la hoja de vida, suspensiones sin pago de salarios y prestaciones y demás efectos laborales desde media jornada, hasta con la duración y los parámetros que establece la ley. En caso de suspensión por causa no atribuible al **EMPLEADOR**, no habrá pago de emolumentos laborales.

DECIMA: Son obligaciones del empleador: a) pagar el salario estipulado por la empresa y demás contraprestaciones que por concepto de trabajos y horas extras, dominicales y festivos, haya autorizado la empresa, mensualmente o en el período diferente que con-

observancia de las disposiciones legales se establezca por **EMPLEADOR** b) Tener a disposición el vehículo correspondiente las herramientas y elementos normales de trabajo, salvo que se convenga que serán proveídas por el mismo **EMPLEADO** o por un tercero c) pagar el valor de las prestaciones sociales al empleado conductor en las oportunidades indicadas d) mantener disponible para consulta los reglamentos e) absolver de buena fe las inquietudes o dudas manifestadas por el **EMPLEADO** y escuchar sus sugerencias respetuosas e) dispensar un trato respetuoso al **EMPLEADO**

DÉCIMA PRIMERA: Convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore **EL EMPLEADO**, con ocasión de la relación laboral que une a las partes, pertenezcan al **EMPLEADOR**, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Decisión 86 del acuerdo de Cartagena, incorporado a la Legislación Colombiana mediante decreto 1190 de 1978 o las normas que regulen el asunto siempre que no contravengan esta cláusula. En consecuencia, tendrá **EL EMPLEADOR** el derecho de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, respetándose el derecho al **EMPLEADO** de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea.

DÉCIMA SEGUNDA: Los datos de carácter personal suministrados por **EL TRABAJOR** a **EL EMPLEADOR** con ocasión de la presente relación laboral, serán recabados por **EL EMPLEADOR** para cumplir con las siguientes finalidades las cuales se mencionan de forma enunciativa:

- Creación, administración y archivo de la hoja de vida laboral.
- Transferir los datos necesarios, pertinentes y adecuados a las entidades de seguridad social, riesgos laborales, parafiscalidad, nómina, operadores de información, intermediarios, prestadoras de servicios y entidades análogas.
- Transferir los datos necesarios, pertinentes y adecuados a las entidades de seguridad social respecto de sus beneficiarios; en caso de que los beneficiarios sean menores de edad deberá **EL EMPLEADO** acreditar su condición de representante legal del mismo, en pro del respeto de los derechos de interés superior y derechos fundamentales.
- Comunicaciones oficiales, educativas, informativas y comerciales de la compañía.
- Realizar censo laboral, planes o acciones de formación, salud y seguridad en el trabajo, mercadeo, prevención o administración de riesgos del empleador y otras similares
- Pago de salarios, prestaciones y todo tipo de derecho sociales u obligaciones del empleador y liquidación parcial o definitiva de las mismas
- Transferir los datos necesarios, pertinentes y adecuados a entidades administrativas o judiciales, cuando estas así lo requieran.

- Negociación, celebración, ejecución y terminación de contratos colectivos contratos sindicales y demás actos análogos.
- Consultar centrales de riesgo información crediticia y alimentar sus reportes, lo cual autoriza el EMPLEADO.
- Reportar a centrales de riesgo al momento de presentarse incumplimientos con ocasión a préstamos en dinero realizados por EL EMPLEADOR.
- Almacenar la información una vez terminada la relación laboral, para su posterior consulta interna y atender requerimientos de terceros

EL EMPLEADO entiende, acepta y autoriza a EL EMPLEADOR que los datos recolectados con ocasión del presente contrato, serán utilizados según las finalidades informadas, para lo cual autoriza su almacenamiento, circulación, supresión y demás usos que resulten pertinentes y adecuados para el cumplimiento de la relación laboral, e incluso, con posterioridad a la finalización de la misma.

Parágrafo primero. EL EMPLEADO tiene el derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre él con ocasión del presente contrato, en los términos y procedimientos establecidos en el manual interno de tratamiento de datos personales, en las políticas de protección de datos personales de EL EMPLEADOR, la ley 1581 de 2012, ley 1266 de 2008 y demás concordantes.

DÉCIMA TERCERA: EL EMPLEADO declara que ha leído el presente contrato y manifiesta que está de acuerdo con él en su integridad. Así mismo el EMPLEADO declara conocer el **"REGLAMENTO ACOMPAÑANTES RUTA ESCOLAR COLEGIO ALEMÁN"**, el **programa de seguridad y salud en el trabajo y el reglamento interno de trabajo**, los cuales hacen parte integrante de este contrato de trabajo y se entregan para su conservación.

Se suscribe en Medellín con efectos al 12 de julio del 2022.



Andres Felipe Espinosa Arango
LA EMPRESA
Representante Empleador

Valecia Ecaterina Freamo
NOMBRE TRABAJADOR
cc. 1036681347