

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

EMPLEADOR	LAS BUSETICAS S.A.S. NIT 800.183.606-1
REPRESENTANTE LEGAL	CLAUDIA MARIA ARANGO GUTIERREZ
EMPLEADO	MORALES MONTES ELY JOHANA
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	C.C. No.1073990133
DIRECCIÓN Y TELÉFONO DEL EMPLEADO	Kilómetro 8 A FINCA LA MARGARITA TITIRIBI 3146818615
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO	MEDELLIN, 02 de Abril de 1990
CARGO	EMPLEADA DOMESTICA
SALARIO BÁSICO	\$ 1,000,000
PERÍODO DE PAGO	QUINCENALES
TÉRMINO	Fijo Inferior a un Año
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES	16 de Mayo de 2022
FECHA TERMINACIÓN LABORALES	13 de Agosto de 2022

En la ciudad de MEDELLIN, Departamento de ANTIOQUIA, República de Colombia el 12 de Mayo de 2022 entre los suscritos de una parte ANDRES FELIPE ESPINOSA ARANGO, quien obra en nombre y representación de la sociedad denominada **LAS BUSETICAS S.A.S.**, empresa domiciliada en la ciudad de Medellín (Carrera 25 N° 1A SUR 155, Local 247), y quien en adelante se denominará **LA EMPRESA**, en adelante EMPLEADOR y por la otra **MORALES MONTES ELY JOHANA**, mayor de edad, identificado con Cedula de Ciudadanía N° 1073990133 expedida en , persona mayor de edad, de oficio EMPLEADA DOMESTICA, habilitado por la autoridad competente con licencia vigente No. 1073990133 apta y que lo autoriza a conducir vehículos de pasajeros y/o carga de la categoría y características afiliados a la EMPRESA y además, mecánico automotriz acreditado con la experiencia necesaria que la compense, domiciliado en Kilómetro 8 A FINCA LA MARGARITA TITIRIBI, teléfono celular 3146818615 de la ciudad de , ., Información que se obliga a mantener actualizada, quien a partir de la fecha se denominará indistintamente EMPLEADO o TRABAJADOR para desempeñar el cargo de conductor mecánico y las labores complementarias, análogas y que le asigne el empleador conforme a su capacidad de trabajo y experiencia, se ha celebrado el contrato individual de trabajo, el que además de las disposiciones legales pertinentes se registrará por las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** La Empresa contrata y el trabajador acepta y se obliga a incorporar al servicio de los empleadores de manera exclusiva toda su capacidad de trabajo y habilidad profesional en la cuidadosa y correcta conducción del vehículo automotor que éste le asigne para atender el servicio de transporte en su modalidad especial según los convenios y contratos que se le indiquen y a mantenerlo en condiciones perfectas de funcionamiento, bien sea mediante sus propios conocimientos de mecánica o por medio de los mecánicos o mantenedores que los empleadores le adjudiquen, 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 a el 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. Pasado este período, sin manifestación de una cualquiera de las partes, el contrato continuará ejecutándose en firme. En previsión de los perjuicios que pudieran causarse, para que el trabajador pueda darlo por terminado, sin justa causa debe dar aviso por escrito a los empleadores con una antelación no inferior a treinta (30) días. Si no lo diere o se retirare antes de este plazo, el empleador puede deducir de su salario y/o prestaciones sociales el valor de la correspondiente indemnización para ponerla a disposición de la Justicia Laboral mientras se decide el derecho. Si fuere el empleador el que sin justa causa diere por terminado el contrato, pagará al trabajador las indemnizaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.

**CUARTA:** el trabajador se compromete a desempeñar personalmente la labor con estricto apego a la prudencia y normas técnicas y de conductas del oficio o labores a desempeñar, con el cuidado y la paciencia que las personas

de bien emplean en sus negocios, en el lugar, el tiempo y condiciones acordadas, en una jornada según lo señala la ley para esta clase de oficio, en los contratos y dentro de las horas que señalen la empresa y/o patronos, quienes pueden hacer ajustes o cambios cuando lo estimen conveniente. El horario de trabajo se cumplirá en lapsos de tiempo diferente durante el día o la noche, debido a los contratos y recorridos, los cuales se hacen según la programación de actividades que se establezca para cada caso.

**QUINTA:** El salario devengado por el EMPLEADO que será la base para liquidar las prestaciones sociales y demás emolumentos laborales, así como aportes a seguridad social, parafiscalidad y demás tasas o aportes existentes o que se establezcan, será de \$1,000,000 mensuales; 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 quedan incluidos los descansos obligatorios de ley, así como los descansos que EL EMPLEADOR voluntariamente conceda. **Parágrafo:** Dicho salario comprende también la remuneración de los tiempos libres en los que no se encuentre prestando el servicio, pero haya disponibilidad, ya que por la naturaleza de las funciones hay períodos de tiempo en los cuales no hay subordinación y que no se entienden comprendidos en la jornada. **Parágrafo segundo:** Las partes acuerdan que toda remuneración variable que reciba EL EMPLEADO se divide así: El 82,5% que remunera la labor ordinaria y el 17,5% que remunera los descansos en días dominicales y festivos.

**Parágrafo Tercero:** Las partes acuerdan que todo beneficio o auxilio individual, institucional o extralegal, ocasional o permanente, que el EMPLEADOR llegare 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 por vehículos, medicina prepagada, o de vida, o de cualquier otra naturaleza, 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 cuarto:** 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 descuente sobre los salarios y/o liquidación prestaciones sociales o indemnizaciones.

**Parágrafo tercero: Autorización para Deducciones.** El EMPLEADO autoriza a la EMPRESA para que deduzca de su nómina de salario o de su liquidación total de prestaciones sociales o pago periódico de las mismas, descansos remunerados y prestaciones o beneficios extralegales, cualquier suma que llegare a adeudar al EMPLEADOR por concepto de deudas o créditos en el saldo insoluto, pérdidas totales o parciales de bienes o sumas de dinero de las que el LA EMPRESA u otras personas naturales o jurídicas con las que el empleador tenga vinculación económica o administrativa, clientes, usuarios, proveedores, otros empleados o contratistas sea titular o de cualquier otra pérdida o daño de la que el EMPLEADO pueda ser responsable.

**SEXTA:** Son obligaciones del empleado además de las correspondientes a la naturaleza de su cargo y categoría las siguientes: a) Cumplir con las órdenes que imparta el empleador, su representante o quien haga sus veces y los funcionarios competentes de acuerdo a los reglamentos de la empresa. b) Contar con licencia de conducción y demás permisos, certificaciones o autorizaciones necesarias para la conducción de automotores como los afiliados a la empresa y mantenerla vigente y habilitada en todo momento, en especial, para poder prestar el servicio. c) Responder por todos los daños que, por su culpa aún levisima, negligencia o descuido haya ocasionado al vehículo o a los bienes bajo su responsabilidad o a las personas. En los eventos que el empleado conductor sea contraventor ante el tránsito, fiscalía y/o juzgados y/o responsable civil y/o penal o de cualquier otra naturaleza respecto de terceros diferentes del empleador se compromete a pagar, además de su cuota en el daño, la totalidad del deducible, si los hubiere, del seguro correspondiente. Así mismo, deberá observar con estricto rigor la normatividad de tránsito y será su responsabilidad exclusiva el pago oportuno de sanciones que le sean impuestas por la autoridad respectiva. d) Responder por culpa aún levisima 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, lavadores o aseo de vehículo que no estén expresamente autorizados por la empresa. j) Guardar el vehículo en condiciones de

seguridad y en el lugar destinado por la empresa. 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, sin el respectivo extracto de contrato y demás permisos o autorizaciones tanto legales como de la empresa. m) Se le prohíbe al conductor transitar con puertas abiertas, debiendo observar 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 por escrito la ocurrencia de cualquier clase de accidente de trabajo y/o enfermedad común o profesional o cualquier percance en la vía o anomalía 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.

**SEPTIMA:** 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. 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 y la imagen del conductor 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 impartan 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. 10) No portar, no tener, tener suspendida aun temporalmente por cualquier causa, no tener vigente y/o habilitada, aun temporalmente, y/o con estricto cumplimiento de la totalidad de los requisitos, la licencia y demás permisos requeridos para la conducción de los vehículos del tipo y clase de los afiliados a la empresa y en los que normalmente se presta el servicio. Esta obligación la entienden las partes de especial relevancia por su inherencia a la prestación del servicio y por el carácter personal y de responsabilidad del conductor de los permisos. 11) Negarse a participar en los cursos 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. 12) negarse o dilatar la entrega de la información requerida por el empleador, por sus representantes o por las autoridades. 13) 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 directos 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 oficiales o extraoficialmente comunicadas, de forma inmediata. 14) Permitir que personas no autorizadas movilizar u ocupar el vehículo bien en sitios públicos o privados. 15) 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. 16) Cambiar o quitar, aun temporalmente, partes, componentes, fluidos o repuestos del vehículo sin previa autorización de la Empresa. 17) 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. 18) descuido aún levisimo 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. 19) laborar tiempo suplementario, nocturno y/o dominical o festivo sin autorización del empleador. 20) La ocurrencia de tres incidentes ? infracciones y/o choques y/o accidentes-aún leves, en un periodo de seis (6) meses, que se entenderán de la siguiente manera: ocurrido el último evento se verificarán los seis (6) meses inmediatamente anteriores. Esta causal se aplicará siempre uno cualquiera de los eventos estos hechos no constituyan en sí mismos justa causa. 21) 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. 22) 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. 23) Efectuar prácticas comerciales ilegales que comprometan la responsabilidad del EMPLEADOR o afecten su buen nombre y prestigio; 24) Otorgar propinas o dádivas; 25) 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 26) 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; 27) 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, 28) Suministrar información errada, negarse a colaborar con la Empresa en procesos organizacionales de cualquier tipo, evaluación del recurso humano y visitas domiciliarias, 29) no atender con rigurosidad los procedimientos y orientaciones prescritas por las entidades de seguridad social, especialmente los médicos, 30) 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, 31) 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

**OCTAVA:** 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

**NOVENA** 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, pertenecen 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.

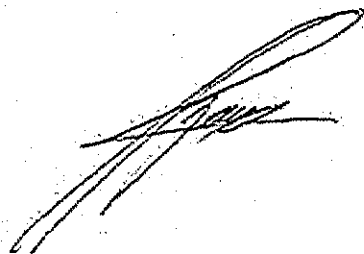
**DÉCIMA** Los datos de carácter personal suministrados por **EL TRABAJADOR** a **EL EMPLEADOR** con ocasión de la presente relación laboral, serán recabados por **EL EMPLEADOR** para cumplir con las siguientes finalidades las cuales se mencionan de forma enunciativa:

- 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

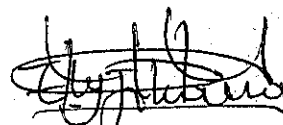
- Transferir los datos necesarios, pertinentes y adecuados a entidades administrativas o judiciales, cuando estas así lo requieran.
- Negociación, celebración, ejecución y terminación de contratos colectivos, contratos sindicales y demás actos análogos.
- Consultar centrales de riesgo, información crediticia 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 PRIMERA** 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 Interno de Trabajo, de Higiene y Seguridad y el manual de funciones**, los cuales hacen parte integrante de este contrato de trabajo y se entregan para su conservación.



EL EMPLEADOR  
ANDRES FELIPE ESPINOSA ARANGO  
BUSETICAS 800.183.606-1



EL TRABAJADOR  
MORALES MONTES  
ELY JOHANA  
C.C. 1,073,990,133