

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

claok

Empleador:	LAS BUSETICAS S.A.S.
Representante Legal:	CLAUDIA MARIA ARANGO GUTIERREZ
EMPLEADO:	WILMAN ADRIAN CASTRO RAMOS
Documento de identidad:	1.096.484.517
Dirección y teléfono EMPLEADO	Clle 32ª Cra 43B – 15 Tel: 3106332828
Lugar y fecha de nacimiento:	Ciénaga Magdalena, 30 de noviembre de 1995
Cargo:	Operador de Minicargador
Salario Básico:	\$ 1.431.000
Período de pago de salario:	Quincenal
Término	Fijo Inferior a un año
Fecha de iniciación de labores:	09 de diciembre de 2020
Fecha terminación labores	08 de marzo de 2021

En el Municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, República de Colombia a los 03 días del mes de diciembre de 2020 entre los suscritos de una parte Andrés 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 **WILMAN ADRIAN CASTRO RAMOS** mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía N° 1.096.484.517 expedida en Bolívar, Cartagena., persona mayor de edad, de oficio operador de minicargador habilitado por la autoridad competente con licencia vigente No. 1096484517 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 Calle 32ª N° 43B – 15, teléfono celular 3106332828 del Municipio de Medellín, Ant., 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

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** descuenta sobre los salarios y/o liquidación prestaciones sociales o indemnizaciones.

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

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)

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

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.



LA EMPRESA

Representante Empleador

WILMAN CASTRO

WILMAN ADRIAN CASTRO RAMOS

NOMBRE TRABAJADOR

CC. 1.096.484.517