

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

Empleador: TRANSPORTES SUPERIOR S.A.S.
NIT: 800.234.281-1
Nombres Y Apellidos Del Trabajador: John Wrley Vanegas Hernández
Cedula: 98.571.693
Dirección: Calle 21 No 60 -26 Apt 301 bello
Teléfono: 3007893825
Lugar Y Fecha De Nacimiento: Medellín, 19 agosto 1967
Cargo A Desempeñar: Conductor
Salario Básico: 1.160.000
Periodos De Pago: Quincenas Vencidas
Fecha De Inicio De Labores: 23 de mayo de 2023
Sitio De Trabajo: Antioquia

Entre los suscritos a saber identificados como aparece en el cuadro de referencia y que desde ahora se identificara como EMPLEADOR y TRABAJADOR, se ha celebrado un contrato de trabajo por termino INDEFINIDO que se registrá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. — OBJETO Y CARGO: El trabajador se obliga a prestar servicios personales en forma exclusiva, bajo la continuada subordinación o dependencia de la Empresa, en el desempeño propio de las funciones de: **CONDUCTOR**, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta el EMPLEADOR.

Ambas partes, han acordado, que EL TRABAJADOR desempeñara el cargo descrito en el cuadro de referencia teniendo como principales funciones administrativas identificadas en el cargo como personal de confianza:

Hace parte integral del contrato el diseño de funciones

SEGUNDA. OBLIGACIONES Y DEBERES: EI TRABAJADOR ha ingresado aceptando las condiciones expresadas en este contrato con las siguientes obligaciones al servicio del EMPLEADOR:

- a) A desempeñar en beneficio exclusivo del **EMPLEADOR** las funciones propias del cargo específico y en las labores que le sean anexas, similares o complementarias al mismo de acuerdo con las órdenes, instrucciones que reciba por alguno de los representantes del **EMPLEADOR**. A pesar de indicarse el oficio que inicialmente desempeñar, el trabajador se obliga a aceptar cualquier cambio a otro oficio y sitio de trabajo.
- b) A no efectuar trabajo de ninguna naturaleza por cuenta de personas distintas a la empresa. Debiendo igualmente abstenerse de ejecutar, fuera de la jornada de trabajo, actividades laborales o no que afecten la salud u ocasionen desgaste en el organismo en forma que impidan prestar eficientemente el servicio.
- c) A guardar estricta reserva en todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación con otros pueda ocasionar perjuicios a la empresa.
- d) Dar oportuno aviso al **EMPLEADOR** o a sus superiores de todos los hechos que en relación con su oficio o con sus compañeros de trabajo tengan interés para la **EMPRESA** e impliquen para él una mejora en sus actividades o una ocasión para evitar desmejoras económicas o disciplinarias.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo normal de ejecución del trabajo; suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones, o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar, o no trabajar.
8. Usar los útiles o herramientas suministrados por la empresa en objetivos distintos de trabajo contratado.
9. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la empresa datos relacionados con la organización.
10. Patrocinar, manejar o pertenecer a las llamadas natilleras y ejercitar cualquier clase de juegos o suertes de azar.
11. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar este antes de la hora que termina la jornada.
12. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o el de las máquinas o equipos situados en el lugar del trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la empresa.
13. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones o equipos, productos y elementos de la empresa.
14. Negarse a laborar en el turno señalado por la empresa.
15. Confiar a otro trabajador sin la autorización correspondiente la ejecución de su propio trabajo, o efectuar defectuosamente el trabajo.
16. Dejar de marcar la propia tarjeta de control, timbrar la de otro trabajador o sustituir a este en cualquier forma irregular.
17. Emplear para cualquier efecto la tarjeta de otro trabajador o el carnet interno de éste.
18. No ocupar el sitio de trabajo en el tiempo señalado por la empresa.
19. Desplazarse del puesto de trabajo o dar por terminada la labor antes de la señal fijada para ello por la empresa.
20. Pasar al puesto o lugar de trabajo de los otros trabajadores sin orden del jefe respectivo o sin previo permiso o motivo justificado.
21. Aún en el caso de orden, permiso y motivo justificado gastar más del tiempo normal y necesario en cualquier acto de diligencia dentro o fuera de la empresa salvo las justificaciones para cada caso.

CUARTA. JORNADA LABORAL: El trabajador se obliga a laborar la jornada legal ordinaria dentro de las horas señaladas por el empleador o las personas autorizadas por este, pudiendo hacer estos los ajustes o cambios de horarios cuando así lo estimen conveniente. Podrán igualmente repartirse las horas de la jornada legal ordinaria en la forma prevista en el art. 23 de la ley 50 de 1990 teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma.

PARAGRAFO PRIMERO: El trabajador se obliga a laborar la jornada legal ordinaria dentro de las horas señaladas por el empleador o las personas autorizadas por este, pudiendo hacer estos los ajustes o cambios de horarios cuando así lo estimen conveniente. Podrán igualmente repartirse las horas de la jornada legal ordinaria en la forma prevista en el art. 23 de la ley 50 de 1990 teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma.

obligaciones y prohibiciones, por lo que su comisión podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa:

1. La violación leve de las obligaciones y prohibiciones estipuladas en este contrato
2. El no asistir puntualmente el trabajador a sus labores sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR incluso por primera vez.
3. La violación a la exclusividad y la confidencialidad pactada con la empresa.
4. La no asistencia al trabajo durante una jornada completa sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR aun por primera vez.

PARÁGRAFO: Para los efectos previstos en este numeral las partes acuerdan que la falta al trabajo por dos días consecutivos o más ha de entenderse como dejación voluntaria del cargo a no ser que se presente excusa justificativa a juicio del EMPLEADOR. Cuando la causa fuera enfermedad de cualquier índole deber acreditarse en todos los casos con el correspondiente certificado de incapacidad expedido por expedido por la entidad respectiva del Sistema de Seguridad Social.

5. La desobediencia a las órdenes e instrucciones que le imparta el EMPLEADOR a sus representantes para el desempeño de sus labores aún en materia leve cuando la desobediencia sea ocasionada por segunda vez.
6. El no asistir oportunamente a las reuniones o citaciones que el EMPLEADOR convoque.
7. Disponer en provecho propio de los dineros o bienes de la **empresa** que a cualquier título reciba.
8. La ejecución por parte del empleado de labores remuneradas al servicio de un tercero sin permiso del **EMPLEADOR** o la recepción de dineros o dadas por la ejecución de su contrato
9. La utilización directa o indirecta de los bienes o dineros, documentos, herramientas, locales, m quinas o vehículos de propiedad de la **empresa** o de terceros entregados a la misma en finalidades distintas a las que han sido asignadas.
10. El no comunicar oportunamente a la **EMPRESA** a sus representantes el conocimiento que tenga de cualquier acto que perjudique los intereses de la empresa en cualquier orden disciplinario.
11. No avisar oportunamente las ausencias al trabajo
12. En el evento de que entre ambas partes exista un contrato de comodato precario o a cualquier otro título y el trabajador habite un inmueble de propiedad del Empleador y este se niegue entregarlo cuando sea requerido por el Empleador o Comodante.
13. Las demás causas previstas en la ley reglamento o contrato de trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA: TRASLADO DE LUGAR DE TRABAJO: El empleador de manera unilateral podrán ordenar que el trabajador preste sus servicios en lugar distinto del inicialmente contratado. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por una sola vez por el **EMPLEADOR** de conformidad con el numeral 8º 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.

DECIMA TERCERA: DESCUENTOS: El TRABAJADOR autoriza para que El Empleador descuente cualquier suma de dinero que se cause dentro de la existencia y terminación del contrato de trabajo ya sea por concepto de préstamos, alimentación a bajo costo, bonos de alimentación, vivienda, utilización de medios de comunicación, aportes, procesos disciplinarios, descuadres de caja, daños atribuibles al TRABAJADOR y bienes dados a cargo y no reintegrados, u otros que se presenten en ejercicio de la labor que desarrolla. Este descuento se podrá realizar de la nómina quincenal o mensual o de las prestaciones sociales,

DÉCIMA OCTAVA: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia y en señal de aprobación, se lee y se firma el presente documento, a los 16 días del mes de enero de 2023 Y del mismo se deja constancia en el contrato de trabajo del trabajador.

DECIMA NOVENA. INVENCIONES O DESCUBRIMIENTOS: 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 en los artículos 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro 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 debido a la labor desempeñada, evento en el cual 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 al EMPLEADOR u otros factores similares.

VIGESIMA. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR sabe que en desarrollo del contrato de trabajo ha tenido, tiene y tendrá acceso a información confidencial, la cual debe permanecer reservada para evitar perjuicios al EMPLEADOR, usuarios, clientes y proveedores. Dicha información incluye, pero no se limita, a toda la gama de eventos, productos y servicios que EL EMPLEADOR preste dentro y de las instalaciones de la empresa, así como su desarrollo, comercialización y distribución, costo de productos y su manejo. Entre la información confidencial se encuentra todo lo relacionado con desarrollo con el manejo contable, la preparación de los productos, técnicas y estrategias de mercadeo y venta, venta de servicios. Esta cláusula de confidencialidad incluye también otros productos en curso, los cuales se desarrollen para la compañía, formulaciones, canales de venta, estrategias de mercadeo, publicidad, estrategias de venta y comercialización, promociones, análisis sobre competencia, infraestructura, información sobre clientes y proveedores, costos de adquisición de materias primas y del producto terminado, y cualquier otro aspecto que concierne a las actividades desarrolladas por el EMPLEADOR o que hayan sido conocidos por EL EMPLEADO con ocasión de su contrato de trabajo con el EMPLEADOR, aun cuando no estén marcados como confidenciales. En especial se encuentra amparada por esta cláusula de confidencialidad toda la información relacionada con las actividades y líneas de negocios del EMPLEADOR y/o de sus directivos, usuarios y aquellos documentos que estén en poder de EL EMPLEADO o que éste haya recibido para la adecuada ejecución del contrato de trabajo (todo lo anterior, en adelante denominado como "La Información Confidencial").

En desarrollo de la obligación de guardar la reserva de la Información Confidencial, EL EMPLEADO se obliga a:

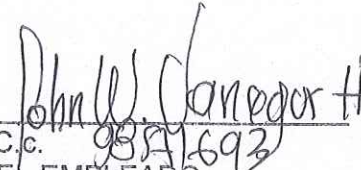
1. No utilizar para ningún efecto, ni divulgar a terceras personas, naturales o jurídicas (i) los secretos comerciales, de elaboración de productos, así como temas administrativos del EMPLEADOR y/o de sus directores, clientes o proveedores; (ii) la información de EL EMPLEADOR y de sus usuarios, clientes o proveedores; (iii) los manuales de EL EMPLEADOR, (iv) la información sobre los servicios y eventos de EL EMPLEADOR, (v) los costos, proyecciones financieras, precios y presupuestos de EL EMPLEADOR, (vi) la información sobre clientes y proveedores del EMPLEADOR, y (vii) en general, cualquier clase de información que le haya sido entregada por EL EMPLEADOR con carácter de confidencial.

suspensión de este contrato, las previstas para las partes en el Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones que adicionen, complementen o modifiquen dicho estatuto.

VIGESIMA SEGUNDA. VARIACIONES A ESTE CONTRATO: Cualquier modificación individual que en el futuro llegaren a acordar las partes se realizara mediante un otrosí suscrito por las partes.

En constancia se firma en Medellín, el día **23 de mayo de 2023**, en dos (2) ejemplares del mismo tenor, destinados a cada una de las partes, quienes declaran haber recibido la respectiva copia.


C.c.
EL EMPLEADOR


C.c. 9871693
EL EMPLEADO
Correo electrónico: