

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA Y/O LABOR.

Empleador: TRANSPORTES SUPERIOR S.A.S.
NIT. 800.234.281-1
Apellidos y Nombres del trabajador: HUGO JAVIER AMAYA LOPEZ
Cedula: 98.658.456
Dirección: Carrera 53 # 38-42
Teléfono: 3234684479
Lugar y fecha de nacimiento: Medellín, 4 de diciembre de 1975
Cargo a desempeñar: Conductor
Salario básico: 1.160.000
Periodos de Pago: Quincenas Vencidas
Fecha de inicio de labores: Septiembre 9 de 2023
Fecha de terminación de laborales: Se contrata para desarrollar la siguiente labor: Conductor asignado al marco del Contrato CORPORACION AUTONOMA REGIONAL RIONEGRO NARE-CORNARE
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 OBRA Y/O LABOR que se regirá 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.

Hace parte integral del contrato el diseño de funciones

PARÁGRAFO: el TRABAJADOR acepta desde este momento que en los accidentes de tránsito, informes de accidente de tránsito (comparendos por infracciones de tránsito o transporte incluidas foto multas), demandas penales o civiles donde resulte involucrada la empresa o el empleador por actuaciones donde estuviera implicado el conductor y el vehículo asignado; que se haya originado durante el tiempo de duración del contrato, será solidariamente responsable de los pagos que deba pagar el empleador o reponer lo que este sea obligado a pagar Así mismo el TRABAJADOR acepta que le sean descontados de su liquidación los valores CORRESPONDIENTES A DAÑOS EN EL VEHICULO ASIGNADO (no incluido los daños normales por el uso del vehículo) o montos que adeuden por multas de infracciones de tránsito y/o transporte, sanciones impuestas por los clientes por incumplimiento total o parcial donde resulte involucrado, reclamaciones realizadas por terceros como consecuencia de accidentes de

tránsito y en general todos aquellos eventos donde se afecte la empresa o EL EMPLEADOR por culpa atribuible AL COLABORADOR.

SEGUNDA. OBLIGACIONES Y DEBERES: EL 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.
- e) A prestar toda su colaboración necesaria en caso de siniestro o de riesgo que afecte o amenace a las personas o los bienes de la **EMPRESA**.
- f) A no atender durante las horas de trabajo asunto o actividades distintas a las que la **EMPRESA** le señale, sin previa autorización de ésta.
- g) Aceptar cualquier cambio referente al puesto de trabajo, o domicilio contractual.

Además, tiene como deberes especiales los siguientes:

- h) Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar y las condiciones acordadas.
- i) Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo, observar los preceptos de los reglamentos, manuales, circulares etc. de la empresa y en general acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan el representante de la empresa o los empleados que hagan sus veces, según el orden jerárquico establecido.
- j) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los vehículos, equipos, instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

- k) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o enfermedades profesionales.
- l) Cumplir fielmente las disposiciones del reglamento interno de trabajo e higiene y seguridad social de la empresa, así como las demás que resulten del contrato o de las normas legales.
- m) Permitir la realización de exámenes periódicos o cuando lo requiera y ordene **EL EMPLEADOR** como lo son exámenes de sangre, orina o por boquilla para determinar la ingesta de alcohol o sustancias ilícitas en el organismo, lo cual dará lugar a la terminación del contrato.
- n) No cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo el PESV

PARÁGRAFO PRIMERO: Las anteriores obligaciones y deberes sin perjuicios de las demás obligaciones, ordenes e instrucciones que emanen del empleador, y/o su representante, en vigencia del contrato de trabajo, además de las contenidas en el Reglamento Interno de trabajo, en el Código Sustantivo, y demás disposiciones aplicables al contrato de trabajo.

TERCERA: Le está **PROHIBIDO AL TRABAJADOR** las siguientes conductas, cuya violación aún leve la consideran ambas partes como graves y justificativas de la terminación del contrato de trabajo:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
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.

QUINTA. REMUNERACION BASICA: LA EMPRESA reconocerá y pagará a EL TRABAJADOR como contraprestación a la labor realizada el salario especificado dentro de cuadro de referencia fijo mensuales y el auxilio de transporte si aplica con base a la norma, los cuales serán pagaderos de forma quincenal. Más el auxilio de transporte si tiene el derecho.

PARAGRAFO PRIMERO: Dentro del salario que reconocerá la empresa al trabajador se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y/o festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las partes hacen constar que en esta remuneración queda incluido el pago de los servicios que **EL EMPLEADO** se obliga a realizar durante el tiempo que dure el presente contrato.

PARÁGRAFO TERCERO: Si por cualquier circunstancia **EL EMPLEADO** prestare su servicio en día dominical o festivo, no tendrá derecho a sobre remuneración alguna, si tal trabajo no hubiere sido autorizado por **EL EMPLEADOR**, previamente y por escrito. **PARÁGRAFO**

SEXTA: EL EMPLEADOR no suministra ninguna clase de salario en especie.

SEPTIMA: PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS: Las partes convienen que cualquier auxilio o beneficio en dinero o en especie de carácter extralegal que el empleador reconozca o pague al trabajador no constituye salario para ningún efecto. En consecuencia, no constituye salario cualquier prima, bonificación extralegal incentivo extralegal, auxilios de cualquier naturaleza, gastos de transportes, habitación o vestuario o alimentación, entre otros conceptos, que durante la vigencia del contrato pudiere reconocer en el futuro el empleador al trabajador en dinero o en especie y por lo tanto ambas partes han convenido que no constituye salario para ningún efecto legal, por no ser retribución directa del servicio prestado y por lo tanto no formará parte de la base salarial para la liquidación de sus prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones de ninguna clase o naturaleza, ni aportes a seguridad social ni parafiscales, de acuerdo a lo consagrado en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

OCTAVA. PERIODO DE PRUEBA: Las partes acuerdan que los dos primeros meses del presente contrato son el periodo de prueba y por consiguiente cualquiera de las partes puede darlo por terminado unilateralmente, sin previo aviso y sin lugar a indemnización.

NOVENA. LUGAR DE TRABAJO: Teniendo en cuenta que la empresa, cuenta con operatividad a nivel nacional se establece de común acuerdo que la prestación del servicio del empleado será en cualquier parte del territorio nacional sin que se considere una desmejora en sus condiciones laborales.

PARAGRAFO PRIMERO: 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. DURACIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO: El contrato a término obra y/o labor tendrá vigencia mientras subsistan la labor o la obra para la cual fue contratada.

DECIMA PRIMERA. FALTAS GRAVES: Las partes convienen que son justas causas para dar por terminado el presente contrato de trabajo las enumeradas en el art. 7 del Decreto 2351 de 1965 y además convienen en calificar como graves el incumplimiento de las siguientes 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 davidas 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: EI TRABAJADOR autoriza para que El Empleador descuenta 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, indemnizaciones, descansos o

cualquier beneficio que resulte con ocasión de la existencia o terminación del contrato por cualquier motivo. Previa notificación al **Colaborador**.

DECIMA CUARTA: AUTORIZACIÓN DE EXAMENES DE TOXICOLOGÍA/ PRUEBA DE ALCOHOLEMIA: El Colaborador Autoriza al Empleador para realizar exámenes toxicológicos y o prueba alcoholemia por medio de un laboratorio autorizado para dichas pruebas, de la misma forma Autoriza el conocimiento de los resultados por parte del Empleador. EL Empleador se obliga a mantener la confidencialidad de dichos exámenes y solo tendrá autorización en el caso de iniciar un proceso disciplinario o cualquier proceso ante las Autoridades competentes para que sea usado como prueba.

DÉCIMA QUINTA. HABEAS DATA EL TRABAJADOR, de manera expresa manifiesta que, en su calidad de titular de la información, actuando libre y voluntariamente, autoriza a EL EMPLEADOR o a quien represente sus derechos, para consultar, solicitar, suministrar, reportar, procesar y divulgar toda la información que se refiera a su comportamiento laboral y de servicios. De igual manera autoriza participar en las diferentes entrevistas psicológicas, en la realización de pruebas psicotécnicas, visita domiciliaria, estudio de seguridad, y verificación de datos correspondientes a referencias académicas y laborales durante el proceso de selección y en general al momento de prestar los servicios o cuando la Compañía lo estime pertinente.

PARÁGRAFO PRIMERO: EL TRABAJADOR acepta de manera expresa, y conociendo que no está obligado, a que la empresa haga uso de los datos personales sensibles que se puedan derivar de la relación laboral, entendiendo tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a vida sexual, y datos biométricos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN. EL TRABAJADOR, deberá proteger, preservar y administrar objetivamente la información del EMPLEADOR, junto con las tecnologías utilizadas para su procesamiento, frente a amenazas internas externas, deliberadas o accidentales con el fin de asegurar el cumplimiento de las características de confidencialidad, integridad, disponibilidad, legalidad, confiabilidad y no repudio de la información. En todo caso, no se autoriza la reproducción o difusión por ningún medio o mecanismo sin el debido control y autorización del EMPLEADOR, so pena de iniciar las medidas disciplinarias de caso.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE MANEJO DE DATOS PERSONALES Y USO DE IMÁGENES Y GRABACIONES: En cumplimiento de lo estipulado en la ley 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones para la protección de datos personales, el TRABAJADOR, autoriza al Empleado, en su calidad de responsable del tratamiento de datos personales, para que de manera libre, previa autorización, recolecte, transfiera, almacene, use, circule, comparta, actualice y transmita, de acuerdo con el Procedimiento para el tratamiento de los datos personales, la información personal que reposa en este documento y los demás que se deriven de la ejecución del mismo. Así mismo, El TRABAJADOR expresa pleno conocimiento de uso de cámaras y grabación de llamadas de las líneas telefónicas dentro de las instalaciones de la empresa, y autoriza ser

grabado cuando se encuentre dentro de las instalaciones, igual que el uso de este material para los fines en que la Empresa lo necesite.

DECIMA SEPTIMA. ACTUALIZACIÓN DE CONTRATO: El Colaborador Autoriza la Actualización del Contrato de trabajo cuantas veces sea necesario. En el caso que el presente contrato sea firmado como actualización no modificara condiciones que desmejoren las condiciones laborales y la naturaleza del contrato por lo tanto es aceptada por las partes y todo formato anterior no tendrá validez.

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.
2. No divulgar ni dar a conocer de ninguna forma y por ningún motivo la Información Confidencial, a menos que ello sea solicitado por autoridad competente, en cuyo caso y de todos modos, antes de proceder a entregar la información solicitada EL EMPLEADO deberá enviar copia de la solicitud en cuestión a EL EMPLEADOR junto con los antecedentes del caso.
3. No utilizar la Información Confidencial recibida de EL EMPLEADOR para el beneficio de terceros o para sí mismo.
4. Entregar a EL EMPLEADOR al momento de la terminación de su contrato de trabajo, o antes a solicitud de éste, toda la Información Confidencial que se encuentre en su poder, ya sea en medio escrito, magnético, digital y en general por cualquier otro sistema tecnológico con capacidad para almacenar información en cualquiera de sus formas. Si por alguna razón EL EMPLEADO descubre con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo que aún conserva Información Confidencial, así deberá informarlo a EL EMPLEADOR y realizar la devolución en forma inmediata.
5. No fotocopiar, copiar, grabar, guardar en unidades de disco o similares y, en general, no reproducir ninguna Información Confidencial y, en el evento de haberlo hecho, se compromete al momento de la terminación de su contrato de trabajo, o antes a solicitud de EL EMPLEADOR, a devolverle las copias o reproducciones que haya realizado de la Información Confidencial obtenida en desarrollo de su contrato de trabajo.
6. Utilizar la Información Confidencial única y exclusivamente para los propósitos propios del trabajo contratado.
7. Tomar todas las medidas conducentes para evitar el uso inadecuado de la Información Confidencial o su filtración.

8. Responder por la discreción y no divulgación o uso no autorizado de la Información Confidencial aun después de la terminación de su contrato de trabajo, en forma ilimitada, salvo autorización expresa por escrito del representante legal de EL EMPLEADOR.

9. No obstante, lo anterior, los términos y condiciones de este numeral no serán aplicables a la información que no sea confidencial porque ya sea de conocimiento público en el momento de su divulgación.

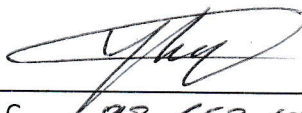
10. En el evento en que EL EMPLEADO revele la Información Confidencial, ya sea durante o después de la ejecución del contrato de trabajo, este hecho no será solamente considerado como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, sino que EL EMPLEADO se hará responsable de indemnizar a EL EMPLEADOR por el valor de los perjuicios causados por la revelación de dicha información y asumirá las consecuencias civiles y penales contempladas en la ley.

VIGESIMA PRIMERA. NORMAS QUE REGULAN ESTE CONTRATO: Este contrato se regirá por las normas legales previstas en el Código Sustantivo de Trabajo y las disposiciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo y demás reglamentos que debidamente haya aprobado la empresa. En consecuencia, son causas suficientes para la terminación o 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 8 de septiembre 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. 98 658 456
EL EMPLEADO
Dirección: Calle 53A # 38-42 AP 402
Municipio: El Santuario
Teléfono: 323 468 4479
Correo electrónico: javieramay@hotmail.com

	AUTORIZACIÓN TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES	VERSIÓN: 02
		VIGENCIA: 14/09/2020

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, declaro que entrego de forma libre y voluntaria los siguientes datos personales: Nombres y apellidos, documento de identificación, género, dirección, ciudad, departamento, teléfonos, celular, fecha de nacimiento, correo electrónico (en adelante los "Datos Personales") a nombre de TRANSPORTES SUPERIOR S.A.S. (en adelante la "Empresa"). En los términos de las definiciones de la Ley 1581 de 2012, TRANSSUPERIOR S.A.S. actúa como responsable del tratamiento de mis Datos Personales. Doy mi autorización expresa para que TRANSSUPERIOR S.A.S. Recolecte y de cualquier otra manera trate mis Datos Personales para las siguientes finalidades: Realizar contratos de prestación de servicios con terceros, Contratar personal, enviar cotizaciones, contratar servicios de proveedores, ingreso de afiliados. Con la firma de este documento autorizo a que mis Datos Personales sean recolectados y tratados de conformidad con la política de privacidad o política de tratamiento de la información de TRANSSUPERIOR S.A.S., En relación con los Datos Personales recolectados y tratados y de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, he sido informado que tengo los siguientes derechos: • Conocer, actualizar y corregir mis Datos Personales. Puedo ejercer este derecho, entre otros, en relación con la información, parcial, inexacta, incompleta, dividida, información engañosa o cuyo tratamiento sea prohibido o no autorizado. • Requerir prueba del consentimiento otorgado para la recolección y el tratamiento de mis Datos Personales. • Ser informado por el Concesionario y por MCOL del uso que se le han dado a mis Datos Personales. • Presentar quejas ante la Superintendencia de Industria y Comercio en el caso en que haya una violación por parte del Concesionario y/o de MCOL, de las disposiciones de la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y otras normas que los modifiquen, adicionen o complementen, de conformidad con las disposiciones sobre el requisito de procedibilidad establecido en el artículo 16 Ley 1581 de 2012. • Revocar la autorización otorgada para el tratamiento de mis Datos Personales. • Solicitar ser eliminado de su base de datos. • Tener acceso a mis Datos Personales que TRANSSUPERIOR S.A.S. haya recolectado y tratado. Con el fin de ejercer los derechos anteriormente descritos, realizar consultas o reclamos relacionados con mis Datos Personales, puedo contactarme al correo electrónico info@transuperior.com.co, a los Teléfonos 2600080 - 2608425, Celular 3103046032

Firma: 

Nombre del titular (Nombre de Empresa): Hugo Javiri Amaya Lopez

Nombre de la persona que autoriza: Hugo Javiri Amaya Lopez

CC: 98 658 456

Cargo: Conductor y Proprietario

Fecha: 08-09-2023

	CONSENTIMIENTO PRUEBAS DE ALCOHOL Y DROGAS	VERSION:	01
		VIGENCIA:	28/04/2016

FECHA: 08 09 2023

NOMBRE:

Hugo Javier Amaya Lopez

Por medio de la presente acta, se presenta la política de alcohol y drogas

POLITICA SOBRE ALCOHOL

Concienciar a todos los empleados sobre los efectos negativos del alcohol y generar compromiso y actitudes de cambio relacionados con las implicaciones del alcohol al momento de conducir.

El empleado que llegue al trabajo en estado de embriaguez, no se le permitirá laborar, y se puede dar cancelación al contrato de trabajo por justa causa (previa recolección de pruebas pertinentes), o sancionar de acuerdo al reglamento interno del trabajo.

El empleado que llegue al trabajo bajo efectos del "guayabo o resaca" será valorado para determinar si es apto para continuar sus labores. La sanción la determinará el gerente, administrador del contrato o del área de personal. La empresa no acarrea con gastos en tratamientos de rehabilitación. Si durante la investigación de un accidente o incidente, se comprueba que el trabajador involucrado se encontraba bajo los efectos de alcohol se aplicarán las sanciones pertinentes

POLITICA SOBRE LA DROGADICCION

El empleado que sea sorprendido consumiendo alguna sustancia enervante o alucinógena dentro de las instalaciones de la empresa, se le aplicará las sanciones establecidas en el reglamento interno del trabajo.

Está prohibida la posesión, uso y venta de drogas fármaco dependientes en las instalaciones de la empresa o laborar bajo sus efectos, por comprometer la seguridad y el desempeño en el trabajo, al igual que el bienestar personal de los empleados.

Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes que el trabajador involucrado y responsable se encontraba bajo los efectos de droga enervante, se seguirán conductas de suspensión o cancelación

	DIVULGACION PLATAFORMA ESTRATEGICA	VERSION:	01
		VIGENCIA:	06/01/2016

NOMBRE	Hugo Javiera Andaya Lopez
CARGO	Conductor
FECHA	08-09-2023

DIVULGACION PLATAFORMA ESTRATEGICA

1. ¿Como contribuye usted desde su puesto de trabajo al cumplimiento de la política integral de Transportes Superior?

Con mucha Compromiso, Responsabilidad y
Sobretodo honestidad

2. Señale con una equis. Dentro de la plataforma estratégica La misión se refiere a:

- ☒ La razón de ser de la empresa
- Los valores de la empresa
- Los obstáculos que se presentan al momento de realizar nuestra labor

3. Mencione los principales riesgos a los que se encuentra expuesto en su labor

Accidentes de tránsito
Dolores y manifestaciones
Hurto y secuestro

4. ¿Que controles se pueden implementar para disminuir los riesgos identificados?

Manejar con precaución
Tomar vías alternas
Obedecer las recomendaciones de los
Autoridades competentes

5. ¿Para qué sirven los diferentes comités de seguridad y salud en el trabajo implementados en la empresa? (COPASST-Convivencia-emergencias).

Los Copasst = Control, Apoyo y Vigilancia
en el Sistema de Gestión
Convivencia = Para prevenir acoso laboral y
promover ambientes sanos y convivencia =
Actuar antes, durante y después de una emergencia

6. ¿Qué hacer en caso de un accidente de trabajo?

Reportar al Empleador o jefe inmediato
y acudir a la Brigada de Emergencia

EVALUACIÓN REGLAMENTO DE TRABAJO		
	Fecha de aprobación: 01/2023	Versión: 1
Responsable de aprobación: Gerencia		

Nombre:	Hugo Javari Araya Lopez	Cedula:	98658456
Cargo:	Conductor	Fecha:	08-09-2023

1. ¿Qué es el Reglamento de Trabajo?

Las Normas estipuladas por la empresa
para las, personas y responsabilidades

2. Diga 3 obligaciones que tenga la Empresa con los Trabajadores.

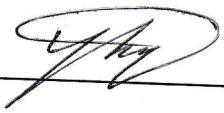
Suministrar EPP y Dotación
Afiliarse a Seguridad Social
Pagar la Remuneración pactada en las
condiciones, tiempos y lugares convenidos

3. Diga 3 obligaciones que tenga el Trabajador con la Empresa

Cumplir las horas de trabajo
Reportar oportunamente los accidentes
Utilizar adecuadamente los elementos de
protección personal

4. Fue clara la socialización del Reglamento de trabajo marque con

☒ No

FIRMA DEL EVALUADO: 

CALIFICACIÓN OBTENIDA: _____

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: _____

FIRMA: _____

FORMATO AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO POR NÓMINA

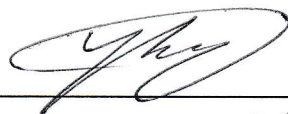
SEÑORES

TRANSPORTES SUPERIOR SAS

ASUNTO: DESCUENTO DE NOMINA

Yo Hugo Javiera Mayra Lopez (Nombre del trabajador) mayor de edad, identificado con la C.C. No. 98 658 456 de San Rafael autorizo expresa e irrevocablemente para que de mi salario, bonificaciones, prestaciones sociales y/o indemnizaciones a que tengo derecho o de cualquier suma de dinero que se vaya generando a mi favor, me sean descontados en _____ (número de cuotas) cuotas mensuales por valor de \$ _____ (Valor de la cuota) para el pago total del _____ (daños – foto multas – caja menor del vehículo entre otros).

Atentamente,

Firma: 

Cedula: 98 658 456

Fecha: 08-09-2023

**FORMATO DE INDUCCION Y/O
REINDUCCION**

VERSIÓN:04

VIGENCIA: 14/10/2016

DATOS DE QUIEN RECIBE INDUCCION/REINDUCCION

NOMBRE	<i>Hugo Javier Amaya Lopez</i>
CARGO	<i>Conductor</i>
FECHA	<i>08-09-2023</i>

MOTIVO DE INDUCCION:**INGRESO:****REINDUCCIÓN:****TEMA**

Divulgar Plataforma Estratégica, Organigrama
Divulgar Política y Objetivos Integrales
Contribución con el cumplimiento de los objetivos
Implicación del incumplimiento de los requisitos del sistema de gestión integral
Divulgar Políticas de seguridad vial: no alcohol y drogadicción, salud, seguridad y ambiente y demás políticas de la empresa
Explicar el perfil del cargo
Presentar procedimientos relacionados con el cargo
Informar los Peligros y Riesgos a los que está expuesto en su cargo
Divulgar el Procedimiento para el reporte de accidentes e incidentes
Divulgar reglamento interno de trabajo, y de higiene y seguridad industrial
Divulgar plan de emergencias/ Entregar plan de contingencia en la vía al conductor
Conocimientos de la organización
Informar quienes son los representantes del comité de convivencia laboral
Informar quienes son los representantes del COPASST
Actividades del cargo.
Entrega protocolo de seguridad y otros.

	NOMBRE	FIRMA
RESPONSABLE INDUCCION	LINA MARIA ALVAREZ MARIN	
EMPLEADO Y/O AFILIADO	<i>Hugo Javier Amaya Lopez</i>	

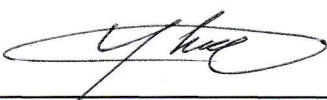
	PERFIL DEL CARGO	VERSIÓN	03
		VIGENCIA	19/02/2018

Informar al Coordinador de operación en Zona todas aquellas novedades que se presenten antes, durante y después de la prestación del servicio

Informar oportunamente a la alta dirección acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo

V. REQUISITOS BÁSICOS

EDUCACIÓN	Ideal: Bachiller Mínimo: Que demuestre saber leer y escribir Acreditar conocimientos tecno mecánicos del vehículo automotor
EXPERIENCIA	Mínimo un año como conductor
FORMACIÓN	Curso de conducción
HABILIDADES	Coordinación viso-motriz. Habilidad para movimientos finos y coordinación de ojo-mano. Buenos reflejos. Capacidad para comprender e interactuar con otra persona. Capacidad para comprender palabras, oraciones, textos y relaciones entre los mismos. Comunicación asertiva, ser proactivo, tener capacidad de atención, ser responsable y respetuoso.
CONOCIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN	Reglamento interno de la empresa
ROL	Operativo
AUTORIDAD	Ninguna



 CONDUCTOR

FECHA	DESCRIPCIÓN
08/11/2021	Se revisan funciones y se ajusta el perfil