

CONTRATO DE TRABAJO INDIVIDUAL A TÉRMINO INDEFINIDO

DENOMINADOS: EMPLEADORES	
NOMBRE EMPRESA:	TRANSPORTES ESPECIALES CAVITRANS S.A.S
NIT:	811036370-8
DIRECCION:	CLL 33 SUR 43 A 37 BARRIO SAN MARCOS
REPRESENTANTE LEGAL:	OSCAR ALEJANDRO CAÑAS VILLA
CEDULA:	1.037.589.197

DENOMINADO: EMPLEADO	
NOMBRE DEL EMPLEADO:	OSCAR DARIO JARAMILLO VELEZ
CEDULA DE CIUDADANÍA:	3396604
TELEFONOS:	3114565911 - 3022005298
DIRECCIÓN DE RESIDENCIA:	CARRERA 26 #40 E SUR 20 INTERIOR 105
CORREO ELECTRONICO	ejaramill5@gmail.com
FECHA DE NACIMIENTO	14/09/1980
CARGO A DESEMPEÑAR	OFICIOS VARIOS
SALARIO MENSUAL:	1 SMLMV MAS AUXILIO DE TRANSPORTE
PERIODO DE PAGO:	MENSUAL
FECHA DE INGRESO:	8/12/2023
TÉRMINO DURACIÓN DEL CONTRATO:	INDEFINIDO
PERÍODO DE PRUEBA:	2 MESES A PARTIR DE LA FIRMA DEL MISMO

CLAUSULAS DEL CONTRATO

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR para que ejecute las labores propias del cargo que se encuentra en el perfil de cargo; ademas de: a) a poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes. b) a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; y c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicas informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo y las demás que se generen.

SEGUNDA: REMUNERACION. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario Mínimo legal mensual vigente más auxilio de transporte, pagadero en las oportunidades también señaladas mes laborado. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos 1, II y III del Título VII del C.S.T.

PARAGRAFO PRIMERO: Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devenga comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos 1 y II del Título VIII del C.S.T.

PARÁGRAFO SEGUNDO. EL EMPLEADOR no suministra ninguna clase de salario en especie.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, este procederá a efectuar las deducciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo, y más concretamente, a la terminación del presente contrato, así lo autoriza desde ahora el trabajador, entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de orden escrita previa aplicable para cada caso.

DOCUMENTO LEGAL	FECHA	10/04/2017	GESTION ADMINISTRATIVA	VERSIÓN N. DE PAGINAS	5 4
-----------------	-------	------------	---------------------------	--------------------------	--------

PARA GRIFO CUARTO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al TRABAJADOR beneficios diferentes al salario por concepto de alimentación, habitación o vivienda, transporte y vestuario se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales y prestaciones sociales, ni el pago de aportes parafiscales (diferentes a los de la seguridad social), de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la 344/96.

TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingo s o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme lo dispone expresamente la ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pacto colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, ó no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, se obliga a laborar la jornada máxima legal cumpliendo con los turnos y horarios que señale EL EMPLEADOR, quien podrá cambiarlos o ajustarlos cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el Art. 164 del C.S.T., modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el Art. 167 ibídem. De igual manera, las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

PARA GRIFO PRIMERO: CARGO DE DIRECCIÓN, CONFIANZA O MANEJO: El artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) precisa que un trabajador de dirección, confianza y manejo se refiere a los representantes del empleador, como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejerciten actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleado. "Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central". Según el literal a) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, las personas que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo están excluidas de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo. **Esta clase de trabajador no tiene derecho a recargos o 'sobreremuneración' por trabajo en horas extras o suplementario adicional a la jornada ordinaria de trabajo máximo legal.** Ello no significa que la misma exclusión deba extenderse a la remuneración legalmente establecida por recargo nocturno, pues es una regla de interpretación de la ley que las normas que establezcan restricciones o interpretaciones no son aplicables por analogía.

QUINTA: DURACION DEL CONTRATO. El término de duración del contrato será indefinido y se ejecutarán mientras subsistan las causas que le dieron origen o hasta que se den las condiciones de terminación de contrato que se indicarán dentro del presente, en acápite más adelante.

SEXTA: PERIODO DE PRUEBA. Los primeros dos meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin que se cause el pago de indemnización alguna.

SÉPTIMA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos EL TRABAJADOR se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales:

DOCUMENTO LEGAL	FECHA	10/04/2017	GESTION ADMINISTRATIVA	VERSIÓN N. DE PAGINAS	5 4
-----------------	-------	------------	---------------------------	--------------------------	--------

cavitrans

RESPUESTA

**LA CO
ES COLOMBIA**

- A. Poner al servicio del EMPLEADOR todas sus capacidades normal de su trabajo en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparte EL EMPLEADOR o sus representantes
- B. No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores no trabajar por su cuenta en el mismo oficio, durante la vigencia del presente contrato.
- C. Guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al empleador
- D. Prestar el servicio antes dicho personalmente, en el lugar del territorio de la república de Colombia que indicare EL EMPLEADOR y excepcionalmente fuera de dicho territorio cuando las necesidades del servicio así lo exigieren.

Parágrafo Primero: De conformidad con las funciones del cargo del contrato se estipulan las siguientes obligaciones especiales al trabajador:

- A. Poner en conocimiento del EMPLEADOR los aspectos que ayuden a mejorar la operación mercantil y a solicitar lo necesario para llevar a cabo las funciones inherentes a su cargo.
- B. Mantener en secreto la información suministrada con característica de Confidencialidad.

Parágrafo segundo: además de las prohibiciones del orden legal y reglamentario, las partes estipulan las siguientes prohibiciones especiales al trabajador:

- A. Solicitar préstamos especiales a los clientes del EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR.
- B. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia operaciones que afecte los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio.
- C. Retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos para EL EMPLEADOR.
- D. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas varias tareas no efectuadas.
- E. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR.
- F. Retirar de las instalaciones donde funcione la empresa elementos, máquinas y útiles de propiedad del EMPLEADOR sin autorización escrita.
- G. Utilizar la materia prima y los elementos necesarios y de su manipulación, en el desarrollo de sus funciones, para fines y beneficios propios o de terceros.

OCTAVA: TERMINACION UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T., modificados por el Art. 7º del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato.

Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato.

NOVENA: INVENCIONES. Las invenciones realizadas por EL TRABAJADOR le pertenecen, salvo: a) en el evento que la invención haya sido realizada por EL TRABAJADOR contratado para investigar, siempre y cuando la invención sea el resultado de la misión específica para la cual ha sido contratado. b) Cuando el É trabajador no ha sido contratado para investigar y la invención se obtiene mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada. En este último evento, EL TRABAJADOR, tendrá derecho a

DOCUMENTO LEGAL	FECHA	10/04/2017	GESTION ADMINISTRATIVA	VERSIÓN N. DE PAGINAS	5 4
-----------------	-------	------------	---------------------------	--------------------------	--------

Cavitrans S.A.S.
una compensación que se fijará por un tribunal de arbitramento designado por las partes en cumplimiento de las normas laborales y de arbitraje vigentes para el momento en que se origine el conflicto, de acuerdo al monto del salario, la importancia del invento o descubrimientos el beneficio que reporte al EMPLEADOR o otros factores similares.



DÉCIMA: DERECHOS DE AUTOR. Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por EL TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones o con ocasión ellas pertenecen al EMPLEADOR. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la ley 23 de 1982 y la Decisión 351 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.

DÉCIMA PRIMERA: MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones determinadas por EL EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, de sus condiciones laborales, tales como los turnos y jornadas de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos ni impliquen á desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1º de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado al lugar de prestación del servicio serán cubiertos por EL EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C.S.T.

DÉCIMA SEGUNDA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo á 29 de la ley 789/02, norma que modificó el 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

DÉCIMA TERCERA: EXCLUSIÓN DE FACTORES SALARIALES. Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts, 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la 344/96 acuerdan que los siguientes beneficios reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes. Parafiscales (diferentes a los de la Seguridad Social. Los beneficios o reconocimientos no salariales)

DÉCIMA CUARTA: BUENA FE. Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo a la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en concordancia con el C.S.T. cuyo objeto definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

PARAGRAFO PRIMERO: En cumplimiento de la Ley 1266 de 2008, ley 1581 del 2012 "por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales" y el Decreto 1377 de 2013 "por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012, autorizo y acepto de manera voluntaria, previa y explicita el uso y tratamiento de mis datos personales que suministró o suministre en el momento de suscribir el presente contrato, de acuerdo con las políticas del tratamiento de los datos personales de la empresa.

PARAGRAFO SEGUNDO: RESPONSABILIDADES COVID -19 • Cumplir los protocolos de bioseguridad COVID-19 adoptados por la empresa durante el tiempo que permanezca en la empresa y en ejercicio de sus funciones. •Reportar a la empresa cualquier contagio que se presente en su lugar de trabajo o familia, para que se adopten las medidas correspondientes. •Adoptar las medidas de cuidado de su salud y reportar a la empresa por medio de la encuesta de condiciones de salud síntomas COVID -19 alteraciones que se pueda presentar. •Asistir a las capacitaciones dadas para el cuidado integral, prevención y mitigación riesgo COVID-19.

En constancia se firma por las tres partes en sendos originales como aparece al pie de cada firma, en el municipio de
domicilio para todos los efectos legales, el dia viernes, 8 de diciembre de 2023

Cavitrans S.A.S.
OSCAR ALEJANDRO CAÑAS VILLA
1037589197
EMPLEADOR Representante Legal
Cavitrans S.A.S.

OSCAR DARIO JARAMILLO VELEZ
OSCAR DARIO JARAMILLO VELEZ
3.396.604
ejaramilli5@gmail.com
CARRERA 26 #40 E SUR 20 INTERIOR 105
3114565911 - 3022005298