

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO INDEFINIDO PERSONAL ADMINISTRATIVO	
NOMBRE DEL EMPLEADOR	DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR
CHAMACO TRANSPORTE ESPECIAL S.A.S	CL 45E 70-22 OFICINA 202
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR
LEON DARIO FORONDA CEBALLOS	CR 83ª 33 77 APTO 201
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD	DOCUMENTO DE IDENTIDAD
MEDELLÍN, 07 NOVIEMVRE DE 1972, COLOMBIANO	71.734.344
CORREO ELECTRONICO	OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR
leon.foronda@gmail.com	GERENTE
SALARIO	CIUDAD DONDE SE CONTRATA
\$3.000.000	MEDELLIN
LUGAR DONDE DESEMPEÑA LABORES	FECHA DE INICIO DE LABORES
MEDELLIN	23 DE JULIO 2024

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

**Primera.** El empleador contrata los servicios personales del (la) trabajador (a) para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo de **GERENTE**, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo (manual de cargos), de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta el empleador, observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesarios, se presenta las funciones a continuación:

1. Desarrollar estrategias para alcanzar los objetivos y metas a largo plazo.
2. Presentar a la junta directiva informes periódicos de las actividades realizadas de gestión y resultados.
3. Representar la empresa en sus actividades propias del negocio y ante las diferentes autoridades de transporte y tránsito y demás entes de control.
4. Representar legalmente a la empresa en todos los procesos judiciales que se vea involucrada, bien sea administrativa, civil y penalmente.
5. Mantener buenas relaciones con las entidades públicas del sector transporte.
6. Formular las políticas y estrategias de orden administrativo.
7. Formular las políticas y estrategias de orden operacional, del sistema integrado de Gestión y de las TIC.



8. Liderar y coordinar las funciones de planeación estratégica.
9. Gestionar la compra de las pólizas de responsabilidad civil contractual y extracontractual para la operación de los vehículos y estar al tanto de las fechas de vigencia.
10. Autorizar el proceso de vinculación y desvinculación de vehículos afiliados a la organización.
11. Velar por la consecución de los objetivos operacionales.
12. Hacer cumplir dentro de su competencia el Reglamento Interno de Trabajo.
13. Revisar el sistema de Gestión integral al menos una vez al año y definir el respectivo plan de mejora. (Revisión por la dirección).
14. Realizar entrevistas del personal como ingreso de potenciales candidatos ya sea para área operativa o conductores.
15. Cumplir con las disposiciones establecidas en los programas de gestión y mejora.
16. Registrar, realizar análisis de causas y hacer seguimiento a las acciones correctivas y preventivas del proceso o área administrativa a la cual pertenece.
17. Implementar acciones tendientes al mejoramiento continuo de su cargo relacionado con el sistema de gestión integral y ser un apoyo al sistema dentro de cada proceso.
18. Aprobar las acciones de mejora propuestas o desarrolladas en su proceso.
19. Apoyar y difundir, en toda la empresa las políticas empresariales y los logros obtenidos.
20. Verificar a partir de los indicadores de la empresa, analizándolos y estableciendo las acciones de mejora que se requieran con su equipo de trabajo.
21. Hacer seguimiento a las acciones y gestiones en materia de indicadores de resultado de los coordinadores y las demás asociadas con su cargo.
22. Autorizar los diferentes contratos para cumplir con los convenios que la empresa haya adquirido con el usuario, proveedores y aliados, en los diferentes servicios de transporte.
23. Autorizar los pagos a proveedores, entidades de gobierno y similares,
24. Custodiar la información tanto física como electrónica y los demás bienes de la empresa.
25. Ejecutar las sanciones disciplinarias que le correspondan como máximo director ejecutivo.
26. Garantizar el cumplimiento legal de la empresa.
27. Aprobar los programas de auditoria en toma de decisión con la junta directiva.
28. Velar por la salud, el cumplimiento de la norma y las condiciones de seguridad de los empleados y la protección del medio ambiente por medio de la política integral.
29. Velar y controlar el debido cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la organización.
30. Movilizarse a las diferentes sedes de la empresa y lugares autorizados en el ejercicio de la labor para el respectivo control y seguimiento.
31. Todas aquellas funciones derivadas del manual de funciones.

**Segunda.** Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, el (la) trabajador(a) se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales:

1. 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 o sus representantes.
2. 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.



3. 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.

4. 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 único: Además de las prohibiciones de orden legal y reglamentario, las partes estipulan las siguientes prohibiciones especiales al trabajador(a):

a) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica 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 afecten 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 visitas o 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 su autorización escrita.

**Tercera.** El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

Se aclara y se conviene que en los casos en los que el trabajador devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VIII del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo Único:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente 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 sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente

**Cuarta.** Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del(la) trabajador(a) y a favor del empleador, éste 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(la) trabajador(a), entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de orden escrita previa, aplicable para cada caso.

**Quinta.** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime



conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 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, según el artículo 167 ibidem.

**Sexta.** Las partes acuerdan un periodo de prueba de tres meses, considerando que el presente contrato es indefinido. Durante este periodo tanto el empleador como el trabajador, podrán terminar el contrato en cualquier momento en forma unilateral, de conformidad con el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la ley 50 de 1990.

**Séptima.** Sin perjuicio de lo establecido en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo del EMPLEADOR, se califica COMO FALTAS GRAVES cuya ocurrencia da lugar a que el EMPLEADOR de por terminado el contrato de trabajo con Justas Causas:

- 1) La no-asistencia puntual al trabajo sin causa justificada cuando ha sido convocado a laborar, por un tema especial que genere inconvenientes a la empresa
- 2) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo o con sus superiores.
- 3) La presentación de información o reportes inexactos adulterados
- 4) El hecho de que el (la) TRABAJADOR(a) no informe oportunamente al EMPLEADOR, dependiendo de las circunstancias, cualquier anomalía presentada con ocasión de las labores para las cuales ha sido contratado.
- 5) La utilización de bienes suministrados por el EMPLEADOR en actividades ajenas a las que son propias de las labores propias del cargo.
- 6) La no utilización por parte del (la) TRABAJADOR(a) de los elementos de protección personal.
- 7) El hecho de que el (la) TRABAJADOR(a) abandone el sitio de trabajos sin permiso del EMPLEADOR.
- 8) La revelación a terceros de secretos y datos relacionados con los trabajos ejecutados.
- 9) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones o actividades que afecten los intereses del EMPLEADOR.
- 10) Retener dineros o hacer efectivos cheques u otros títulos valores recibidos para el EMPLEADOR.
- 11) El incumplimiento de cual quiera de las obligaciones y prohibiciones estipuladas en la cláusula tercera del presente contrato.
- 12) Incumplir con las funciones establecidas en el manual de funciones.
- 13) No reportar información que haya obtenido de los clientes de competencia de la empresa.
- 14) Tres (3) llamados de atención, amonestación o represión escrita que estén dirigidos con copia a la hoja de vida por incumplimiento o extralimitación de las obligaciones, prohibiciones y/o funciones establecidas por EL EMPLEADOR en los reglamentos, convenciones, políticas empresariales y cualquier documento que regule la materia.

**Parágrafo Primero:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7º del decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves de conformidad con el reglamento interno de trabajo y con el presente contrato.



**Parágrafo Segundo.** Es justa causa para terminar el contrato, por ser catalogado como una culpa grave, cuando dentro de la actividad designada, el trabajador desacate las directrices impartidas por

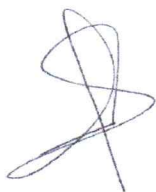
la empresa, poniendo en riesgo a la empresa o generando desavenencias, como pérdidas económicas o reclamaciones por clientes de la compañía.

**Octava.** 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 el artículo 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.

**Novena.** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos 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, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990.

**Decima.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo 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.

En constancia se firma a los 23 días del mes de julio de 2024



EL EMPLEADOR



EL TRABAJADOR

