



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

CT-RRHH-FM20-V02

27/05/2019

NOMBRE DEL EMPLEADOR CELUTAXI CITY SAS	DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR CALLE 15 N° 15 ^a – 91 BARRIO SAN IGNACIO
NOMBRE DEL TRABAJADOR PRAXEDIS CLAVIJO GARZON C.C. 40.331.685 de Villavicencio	DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR Cra 38 No. 29-34 Guatape.
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD Lugar: Villavicencio / Meta. Fecha de Nacimiento: 06/08/1984 Nacionalidad: Colombiana.	CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR ASISTENTE ADMINISTRATIVA
SALARIO En letras OCHOSIENTOS VEINTI OCHO MIL CIENTO DIECISEIS PESOS M/C (\$ 828.116).	PERIODOS DE PAGO Mensual
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES 01 de diciembre de 2019	FECHA DE FINALIZACION DE LABORES 30 de marzo de 2020
LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES CLL 15 # 15 ^a – 91 San Ignacio.	CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR Villavicencio - Meta

Conste por el presente documento que, entre los suscritos, de una parte **CELUTAXI CITY SAS**, representada legalmente por **MARCELA VIVIANA TELLEZ VELASQUEZ** mayor de edad, vecino de la ciudad de Villavicencio, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 52.887.074, y quien para los fines del presente contrato se denominará en adelante **EL EMPLEADOR**, y por la otro **PRAXEDIS CLAVIJO GARZÓN** mayor de edad y vecino(a) de la ciudad de Villavicencio, identificado(a) como aparece al pie de su firma, quien para los fines de este contrato se denominará **EL TRABAJADOR**, hemos celebrado contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, que se regirá por lo regulado en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas complementarias, y en especial por las siguientes cláusulas: **PRIMERA: OBJETO.** El empleador contrata los servicios personales del trabajador y este se obliga: 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 las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparte el empleador o sus representantes, b) Prestarle sus servicios personales y exclusivos en el desempeño de todas las funciones inherentes al cargo para el cual fue contratado y en las labores anexas y complementarias que se originen en la naturaleza del cargo contratado, todo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparte el empleador o sus representantes. Por lo anterior, el trabajador no podrá asesorar o laborar con otra empresa o persona, ni ser socio o gestor de sociedades o cualquier persona jurídica, que genere conflicto de intereses, salvo autorización escrita del Empleador. De lo contrario, cualquier infracción al respecto se considera falta grave y por tanto justa causa de terminación de la relación laboral por parte del empleador c) Cumplir y/o velar por que se cumplan las disposiciones legales inherentes a la relación laboral aquí pactada, el reglamento interno de trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial. Parágrafo 1º: En relación con la actividad propia del trabajador, éste la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo trabajador así: 1. Observar rigurosamente las normas que le fije el empleador para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato, en las que van inmersas las relacionadas en el Reglamento Interno de Trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial. 2. Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa del empleador, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas o que el empleador les haya dado este carácter. 3. Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por el empleador, o por quienes lo representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4. Cuidar permanentemente los intereses del empleador. 5. Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6. Programar diariamente su trabajo o cumplir con las actividades que el empleador le haya programado y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe el empleador a las cuales hubiere sido citado. 7. Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. 8. Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con el empleador. 9. Avisar oportunamente y por escrito, al empleador todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 10. Someterse a las pruebas sobre estado de salud y aptitudes (alcoholemia, fármacos, fuerza, etc) que realiza el empleador periódica o intempestivamente para comprobar que el trabajador está en posibilidad de cumplir las funciones contratadas y que no amenaza su salud ni la operación



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

CT-RRHH-FM20-V02

27/05/2019

del empleador, cumplir todos los procedimientos operativos y hacerlo con diligencia y cuidado; y en general cumplir con todas las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador y que emanen de la naturaleza o labor contratada. Parágrafo 2º. El trabajador se obliga a guardar absoluta reserva de la información y/o documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado y tan solo podrá ser utilizada para el cumplimiento de las mismas. Durante su permanencia en el cargo, bajo ninguna circunstancia podrá revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses del empleador o de sus asociados, so pena de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa e incurrir en las acciones legales consagradas para la protección de dicha información. Parágrafo 3º. Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, en especial, las del manual de funciones específicas para el oficio que se suscribe, del cual se le entrega una copia al trabajador, fuera de las obligaciones consignadas en los reglamentos de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa. **SEGUNDA: REMUNERACIÓN** El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario de En letras OCHOSIENTOS VEINTI OCHO MIL CIENTO DIECISEIS PESOS M/C (\$ 828.116). Pagadero en las oportunidades ya señaladas. 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. Parágrafo 1º: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como pero sin limitarse a alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales, incentivos, primas extralegales, o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituyen salario, factores salariales o prestacionales. Parágrafo 2º: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico del trabajador y a favor del empleador, éste último procederá a efectuar deducciones que hubiere lugar en cualquier tiempo, inclusive, a la terminación del presente contrato, respecto de salarios, indemnizaciones, vacaciones y prestaciones sociales a que tenga derecho el trabajador, así lo autoriza desde ahora el trabajador, entendiendo expresamente las partes que la autorización que aquí se establece cumple las condiciones de orden escrita previa aplicable para cada en particular. **TERCERA: JORNADA DE TRABAJO.** El trabajador se obliga a laborar la jornada máxima legal cumpliendo con los turnos y horarios que señale 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 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 las mismas, según el Art. 167. De igual manera, las partes podrán acordar que la jornada semanal de 48 horas se preste o realice en jornadas flexibles de trabajo, bajo las disposiciones contempladas en el Artículo 51 de la ley 789 de 2002. Parágrafo. Por razón de las funciones que desempeña el trabajador y por el hecho de desempeñar un cargo de confianza y manejo el trabajador está excluido de la regulación sobre jornada máxima legal y deberá trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando sobrepasen el límite legal, sin perjuicio de su deber de cumplir los horarios mínimo señalados por el empleador. **CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO.** Como se expresó anteriormente en razón a que el trabajador desempeña un cargo de confianza y manejo, no habrá lugar al reconocimiento y/o pago de trabajo nocturno o suplementario, no obstante, todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley. Para el reconocimiento y pago del trabajo 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 obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **QUINTA: DURACIÓN DEL CONTRATO.** El presente contrato, tendrá una duración a partir de la fecha indicada al inicio del presente contrato hasta el 30 de marzo del 2020. **SEXTA: PERÍODO DE PRUEBA.** Las partes acuerdan un período de prueba de 24 días y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, sin que cause indemnización alguna. **SÉPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; y, además, el empleador podrá igualmente dar por terminado el presente contrato de manera unilateral por las faltas graves señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual hace parte integral de este contrato, con todas sus obligaciones, derechos y deberes y además por la comisión de una cualquiera de las siguientes faltas que desde ahora las partes califican como graves: a) La violación por parte del trabajador de una cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias o la infracción a cualquiera de las prohibiciones contractuales, reglamentarias y legales; b) La ejecución por parte del trabajador de labores



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

CT-RRHH-FM20-V02

27/05/2019

tanto remuneradas como no, a favor de terceros, que tengan que ver con el objeto social del empleador o ajenas al mismo, o que en razón de las funciones que desempeña el trabajador y la confianza en él depositada, no deban ser conocidas por terceros; c) La revelación de datos, informes, documentos, notas, reservados del empleador que a juicio de ésta le causen perjuicios de cualquier orden en forma directa o indirecta; d) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo; e) La ingestión de bebidas embriagantes en el sitio o lugar de trabajo o durante su horario de trabajo o la presentación al mismo en estado de embriaguez o alicoramiento o bajo la influencia de cualquier sustancia psicoactiva o estupefaciente; f) El abandono del sitio o lugar de trabajo sin causa justificada o faltar al trabajo con ocasión de la ingesta de bebidas embriagantes; g) La reincidente falta de puntualidad en la asistencia a su trabajo hasta por tercera vez; h) Pedir prestado dinero u organizar colectas con sus compañeros de trabajo o con sus superiores o servir de fiador o codeudor a alguno de sus compañeros de trabajo con excepción de los préstamos provenientes de las Cooperativas legalmente constituidas o de los Fondos de Empleados; i) El incumplimiento de las medidas de medicina, higiene y seguridad industrial, señaladas en las leyes o por el empleador, así como del programa de salud ocupacional o las disposiciones contenidas en cualquier memorando, circular o comunicado interno; j) Efectuar prácticas comerciales ilegales que comprometan la responsabilidad del empleador; k) Otorgar propinas o dádivas; l) Hacer llamadas de larga distancia sin la debida autorización del empleador; m) Hacer uso de los computadores o sistemas del empleador sin la autorización debida o la utilización de programas o disquetes que no sean de propiedad del empleador; n) Dar una errónea información sobre el producto o servicios del empleador; ñ) Si el empleador le ha entregado 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; o) El incumplimiento de los presupuestos de ventas fijados por el empleador, si el trabajador tiene esta función; p) No rendir los informes que se le soliciten por escrito; q) No hacer entrega inmediata al empleador de los elementos o dineros que le hayan sido confiados; r) Realizar operaciones comerciales con Proveedores del empleador; s) Atender asuntos durante la jornada laboral que nada tengan que ver con la labor contratada o la función desempeñada. t) Utilizar medios electrónicos (Internet – correo electrónico) y elementos de trabajo para fines personales o ajenos a la labor contratada. u) No someterse a las pruebas sobre estado de salud y aptitud que le indique el empleador. Parágrafo. La tolerancia por parte del empleador de alguna o algunas de las anteriores causales o de cualquier otra, no significan aceptación alguna a la misma y no impiden la terminación del presente contrato de trabajo en forma unilateral y con justa causa. OCTAVA: 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 haya sido contratado. b) Cuando el 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 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 descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR o otros factores similares. NOVENA: 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 de creador de la obra, de acuerdo con la ley 23 de 1982 y la Decisión 351 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena. DECIMA: MODIFICACIÓN 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 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 del lugar de prestación de servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C.S.T. DECIMA PRIMERA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. El TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 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. DECIMA SEGUNDA: El trabajador, mediante la suscripción del presente contrato hace constar expresamente y por escrito que recibió de manos del empleador, la copia correspondiente al mismo acuerdo, dando cumplimiento legal y oportuno a lo dispuesto en la ley laboral. DECIMA TERCERA: El trabajador expresamente autoriza al empleador para que le pague el salario en lugar diferente a aquel en que habitualmente presta sus servicios y de considerarlo necesario realice a favor de éste la apertura de una cuenta de ahorros, en la cual efectúe la cancelación en mención. DECIMA CUARTA: De acuerdo a lo



**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
A TÉRMINO FIJO**
CT-RRHH-FM20-V02
27/05/2019

señalado en el artículo 6 de la ley 311 de 1996, el trabajador declara, bajo la gravedad de juramento, no tener conocimiento de procesos pendientes de carácter alimentario, no obstante igualmente declara, bajo la misma gravedad, que cumplirá con sus obligaciones de familia y que en caso de que por omisión y su negligencia en el cumplimiento de la señalada carga, el empleador fuere sancionado por la autoridad competente, autoriza desde ya que el mismo efectúe la correspondiente compensación de los dineros adeudados al trabajador.

DECIMA QUINTA: El trabajador se abstendrá de divulgar, publicar o comunicar, directa o indirectamente a terceros la información, verbal o escrita, documentos (tales como, pero sin limitarse a: videos, textos, grabaciones, discuetes, discos compactos, planos, fotos, creaciones), relacionada con los negocios o actividades del empleador o de sus contratistas o contratantes, que conozca o llegue a conocer por cualquier causa. Se entiende que está obligado a guardar la reserva de la misma. Para estos efectos, las PARTES convienen que toda información que reciba el trabajador, referente al empleador, sus contratantes o contratistas, se considera de alta importancia, reservada y confidencial y por tanto no puede ser usada por el trabajador por fuera de sus funciones laborales ni para fines ajenos a las mismas; de lo contrario cualquier acción u omisión que infrinja lo anterior, como es por ejemplo utilizarla en lo personal, divulgarla o transmitirla a terceros por cualquier razón o motivo, o de cualquier manera, se considerará como falta grave y por tanto justa causa de terminación de la relación laboral por parte del empleador. Sin perjuicio de las demás acciones legales que pueda iniciar el empleador. **DECIMA SEXTA:** El trabajador se abstendrá de usar o explotar de cualquier forma los derechos de propiedad intelectual del empleador o de sus filiales y subsidiarias, incluidos sus signos distintivos (es decir, marcas, enseñas y lemas comerciales), patentes de invención, modelos de utilidad, diseños industriales y todos aquellos de los que tenga conocimiento por razón del CONTRATO DE TRABAJO o por cualquier otra causa. Asimismo, se abstendrá de publicar o explotar económicamente las copias o reproducciones que les sean remitidas por razón de su trabajo (tales como videos, textos, grabaciones, discuetes, planos, fotos, creaciones, etc.), a menos que cuente con la aprobación previa y por escrito del empleador. El trabajador informará al empleador, de manera inmediata, el uso indebido, por parte de un tercero, de cualquier derecho de propiedad industrial o intelectual de propiedad de ella o de sus filiales y subsidiarias. Los derechos sobre las obras producidas por el trabajador durante la ejecución del CONTRATO DE TRABAJO se entienden transferidos por el autor al empleador y de entera y exclusiva propiedad de éste último, sin perjuicio de los derechos morales sobre dicha obra o creación. En consecuencia, tendrá el empleador el derecho de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, respetándose el derecho al trabajador de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. Los términos de esta cláusula estarán vigentes durante la ejecución de este CONTRATO y, una vez terminado el CONTRATO por cualquier causa, por un término igual al de la prescripción de las acciones, por tanto la violación del trabajador de estas obligaciones se considera igualmente falta grave en vigencia del contrato y después de éste fuente de indemnización de perjuicios a favor del empleador, sin perjuicio de las demás acciones legales a las que haya lugar. **DECIMA SEPTIMA: Protección de datos.** El trabajador autoriza al Empleador para tratar los datos personales que se suministre en desarrollo de la relación como trabajador y después de terminada la misma siempre y cuando exista un deber de conservación o contractual por parte de la empresa. La autorización de tratamiento de datos personales se otorga por parte del trabajador dentro de este y se ajusta a lo prescrito en la ley 1581 de 2012. De igual forma, las partes acuerdan que el trabajador sin estar facultado para ello, destruye, daña, borra, deteriora, altera, o suprime datos informáticos, o un sistema de tratamiento de información o sus partes o componentes lógicos, podrá ser denunciado penalmente por el delito de daño informático, siendo además cualquiera de esas conductas constitutivo de causa válida para la terminación unilateral del contrato laboral, sin perjuicio de las acciones legales encaminadas a la reparación de daños causados a esta, a sus usuarios y clientes y a terceros por parte del trabajador y correspondiente debe ser indemnizado. Así mismo el trabajador que, sin estar facultado para ello, con provecho propio de un tercero, obtenga, compile, sustraiga, ofrezca, venda, intercambie, envié, compre, intercepte, divulgue, modifique, o empleo códigos personales, datos personales, contenidos en ficheros, archivo, base de datos, o medio semejantes, podrá ser denunciado, por la conducta de violación de datos personales **DECIMA OCTAVA:** El trabajador autoriza expresamente a descontar de sus prestaciones sociales, salarios, indemnizaciones y demás conceptos laborales; los siguientes conceptos: 1. Los préstamos debidamente autorizados por el Ministerio del trabajo y Seguridad Social; 2. Los daños que se le puedan causar a los vehículos, materiales, herramientas y equipos entregados a su responsabilidad y que se demuestren su culpabilidad, así como también los demás elementos de trabajo que se le sean suministrados para sus labores ordinarias; 3. Todos los daños a terceros y que se demuestre su culpabilidad y 4. Operaciones que hayan sido reportadas como ejecutadas y que en el momento de la supervisión se verifique como no realizadas o mal ejecutadas. **DECIMA NOVENA:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, además de las relacionadas en la cláusula séptima del presente contrato, y por parte del EMPLEADOR, las siguientes faltas que se consideran como graves: a) La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) El retardo hasta



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

A TÉRMINO FIJO

CT-RRHH-FM20-V02

27/05/2019

de 20 MINUTOS en la hora de ENTRADA del TRABAJADOR, sin excusa suficiente, (hasta la tercera vez); c) La falta total del TRABAJADOR en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente; d) La falta total del TRABAJADOR a sus labores por un día completo, sin que presente excusa justificada.; e) Ocasionar accidentes de tránsito en vehículos de la empresa, en estado de embriaguez o bajo influencia de narcótico o drogas enervantes; f) No cumplir con las normas de seguridad establecidas y notificadas por la empresa o las establecidas y expedidas por parte de las autoridades nacionales o internacionales, de igual forma no utilizar los elementos de protección entregados por la empresa para realización de sus labores; g) Utilizar las herramientas, los equipos o vehículos de la empresa para trabajos personales y/o terceros; h) Ocasionar accidentes de tránsito en vehículos a servicio de la empresa, por causas de imprudencias comprobadas; i) Tres (3) llamados de atención sucesivos por causas similares; j) Cualquier maltrato verbal o físico a los clientes, a sus representantes o a los usuarios de **CELUTAXI CITY SAS** k) El suministro de cualquier tipo de información falsa en la ejecución de este contrato, l) Todo caso de corrupción comprobado que involucre a la empresa o a los usuarios de **CELUTAXI CITY SAS**; m) Retener, destruir, ocultar o desaparecer intencionalmente documentos o equipos de la empresa o de sus clientes; n) Ejecutar labores no permitidas según se le haya estipulado, p) El abandono del cargo de conformidad con lo establecido en el parágrafo del presente contrato; q) Transitar con parrillero o acompañantes que no sea empleado de la empresa, en los vehículos de uso de la empresa en horario de trabajo; s) Cualquier denuncia presentada por el cliente o por los usuarios de casos de aceptar o solicitar dinero o soborno por parte del TRABAJADOR a los usuarios por realizar la labor. **PARÁGRAFO:** Para legalidad de este contrato se entenderá como abandono del cargo, cuando el TRABAJADOR falte a su cargo por un (1) día sin que haya informado a su superior en forma escrita y sin motivo legal plenamente comprobado, [en caso de enfermedad, accidente o incapacidad, deberá traer el certificado médico, exclusivamente de la EPS a la cual se encuentra afiliado. **VIGESIMA: EFECTOS.** 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.

CIUDAD: Villavicencio – Meta.

FECHA: 01 de diciembre de 2019.

Marcela Vélez V
GERENTE

EL EMPLEADOR:
MARCELA VIVIANA TELLEZ VELASQUEZ
GERENTE CELUTAXI CITYSAS
NIT. 822.006.560-2

PRAXEDIS Clavijo G
EL TRABAJADOR:
PRAXEDIS CLAVIJO GARZON
C.C. 40.331.685 de Villavicencio