



**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO  
INDEFINIDO**  
**F-090 Versión: 01**

NOMBRE DEL EMPLEADOR CELUTAXI CITY S.A.S	DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR Carrera 15 No. 15A-91 Barrio San Ignacio
NOMBRE DEL TRABAJADOR FRANCY QUINTERO MENDEZ C.C. 51.935.396	DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR CL 31 <sup>a</sup> N° 14 - 19 ROSALES CELULAR: 3143730299
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD Villavicencio, 10 DE OCTUBRE DE 1969	CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR: RADIO OPERADOR EL CARGO ES DE DIRECCION, CONFIANZA O MANEJO: SI ( ) NO ( )
SALARIO: PERIODOS DE PAGO MENSUALES SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$689.455) SMMLV.	
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES  DIA      MES      AÑO 01      ABRIL      2016	
LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES Carrera 15 No. 15A-91 Barrio San Ignacio	CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR Villavicencio - Meta - Colombia.

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 EL TRABAJADOR y este se obliga: a)Poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en forma exclusiva, para el desempeño de las funciones propias del cargo arriba indicado o del que se le asigne posteriormente, así como en las labores conexas y/o complementarias del mismo y en todas las demás actividades para las cuales sea apto EL TRABAJADOR, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes de manera específica o general, por escrito o verbalmente, pudiendo EL EMPLEADOR disponer unilateralmente modificaciones en las funciones, sitio de trabajo, área y/o dependencia de trabajo, cargo, todo ello con base en el perfil, aptitudes, capacidad, formación y experiencia de EL TRABAJADOR, por ello y como una simple enunciación de las labores que desempeñara el trabajador, llevara la vigilancia judicial de los procesos que lleve el empleador y de toda gestión judicial o extrajudicial del mismo, la radicación de memoriales y escritos, la atención al público en la oficina profesional del empleador, el pago de

facturas, envío o entrega y recepción de correspondencia, la solicitud de documentos ante diferentes entidades, el aseo de la oficina, entre otras. b) No prestar directa o indirectamente, temporal o definitivamente, con subordinación o con prescindencia de ella, sus servicios personales en cualquier actividad a otras personas naturales o jurídicas, ni por cuenta propia en el mismo oficio o en actividades conexas durante la vigencia de este contrato, de manera que implique competencia directa o indirecta con EL EMPLEADOR; c) Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de sus labores, de manera directa o indirecta. Así mismo estará obligado EL TRABAJADOR a suministrar a EL EMPLEADOR toda información, sea que esta se le solicite o no, relacionada con su estado civil, domicilio, salud, ocurrencia de actos ilícitos, deshonestos, inmorales, violaciones de los reglamentos o de la Ley, que perjudiquen o puedan llegar a perjudicar a EL EMPLEADOR; d) Autorizar expresamente desde ahora, con su firma, los descuentos de las cantidades que resulte deberle a EL EMPLEADOR durante la vigencia de este Contrato de Trabajo o a su terminación y firmar, en señal de simple recibido, los documentos que le entregue EL EMPLEADOR; e) Trasladarse, cuantas veces disponga EL EMPLEADOR, a otro lugar de trabajo de manera temporal o definitiva, aún por fuera del municipio y departamento en el que inicialmente prestará sus servicios, declarando EL TRABAJADOR que conoce y acepta expresamente la posibilidad de que se produzca tal solicitud y deba trasladarse, entendiéndose que las partes desde ahora prevén tal circunstancia, condición sin la cual no se establecería este vínculo laboral; f) Poner en conocimiento de EL EMPLEADOR cualquier hecho, omisión o circunstancia que afecte el normal y pacífico desenvolvimiento de la relación laboral y en general de las actividades del empleador; g) Poner a disposición de EL EMPLEADOR toda su capacidad física e intelectual para asegurar y garantizar el cumplimiento del objeto social o actividades productivas de EL EMPLEADOR, con total honestidad, eficiencia y oportunidad; h) Cumplir las metas, objetivos, tareas y funciones que de manera general o específica le indique EL EMPLEADOR, por escrito o verbalmente; i) Cumplir la jornada de trabajo que fije EL EMPLEADOR y la que periódicamente señale, entendiéndose desde ahora que éste tiene la facultad de modificarla de acuerdo con sus necesidades sin que ello implique modificación unilateral del contrato de trabajo por preverse desde ahora tal posibilidad. j) el trabajador autoriza expresamente al EMPLEADOR para que efectué los descuentos y deducciones de su salario, prestaciones y demás emolumentos, con el fin de resarcir los daños y perjuicios que se occasionen a los bienes de la oficina o al contratante en donde preste el servicio que haya sido producto de su acción u omisión. k) El TRABAJADOR debe hacerse cargo de las herramientas y elementos que se le entreguen con ocasión de sus funciones, con el compromiso de mantenerlos aseados, en óptimas condiciones, y verificando diariamente su buen funcionamiento, informando al EMPLEADOR sobre el mal estado o condiciones de las herramientas y elementos de manera inmediata, y además, a usarlos únicamente para la tarea encomendada. l) Mantener en excelente estado de aseo y condiciones el sitio de trabajo. m) Guardar absoluta reserva de toda información y/o asunto que con ocasión del cumplimiento de sus funciones conozca obligándose a responder por todo perjuicio causado directa o indirectamente al empleador o sus clientes. PARAGRAFO: La descripción anterior es general y no excluye ni limita para ejecutar labores conexas complementarias, accesorias o similares y en general aquellas que sean necesarias para un mejor resultado en la ejecución de la causa que dio origen al contrato, pudiendo en consecuencia complementar e implementar la descripción que por vía de ejemplo se establecen en este acuerdo. SEGUNDA. EL EMPLEADOR pagará a EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también 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. Título Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, no constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo de Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: las partes contratantes acuerdan que el salario a devengar será la suma de SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$689.455) SMMLV. Más el Auxilio de Transporte, Pagaderos en Mensualidades. PARÁGRAFO SEGUNDO: las partes acuerdan que la base a liquidar para efectos de pagos de prestación de servicios, cesantías, intereses de cesantías y las vacaciones será de la suma de SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$689.455) SMMLV más el Auxilio de Transporte. PARÁGRAFO TERCERO: las partes acuerdan que la base de liquidación para efectos de pago de parafiscales, como son la EPS, ARP, AFP y caja de compensación será sobre la suma de SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$689.455) SMMLV. PARAGRAFO CUARTO: De igual manera las partes acuerdan que todo pago en dinero, o en especie, o mixto, habitual u ocasional, que EL EMPLEADOR haga a EL TRABAJADOR por conceptos extralegales tales como: primas; bonificaciones; gratificaciones; premios; incentivos; bonos; participación de utilidades; excedentes de las empresas de economía solidaria; gastos de representación, medios de transporte u otorgamiento o uso de vehículo; pago de seguros por vehículos o de medicina propagada o funerarios; regalos u obsequios; transporte, alimentación, educación, capacitación y/o vivienda, gratis o a bajo costo; elementos de trabajo, desgaste y/o auxilio de herramienta y otros semejantes; descuentos o entrega de productos o servicios de la Empresa; incentivos atados a la productividad operativa o administrativa empresarial o al cumplimiento de metas y/o objetivos empresariales, entre otros, no tendrán carácter salarial ni incidencia prestacional alguna y por ello no forman parte de la base para efectuar la liquidación de prestaciones legales y/o extralegales a que haya lugar, vacaciones, indemnizaciones de todo tipo y para la autoliquidación de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y aportes parafiscales, de conformidad con el art. 128.- Modificado. Ley 50 de 1990, art. 15. Pagos que no constituyen salario y el artículo 17 de la ley 344 de 1996 (Artículo 17º.- Por efecto de lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, se entiende que los acuerdos entre empleadores y trabajadores sobre los pagos que no constituyen salario y los pagos por auxilio de transporte no hacen parte de la base para liquidar los aportes con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, Régimen del Subsidio Familiar y contribuciones a la seguridad social establecidas por la Ley 100 de 1993). PARAGRAFO QUINTO: El Trabajador autoriza para que el Empleador descuento cualquier suma de dinero que se cause dentro de la existencia y terminación del contrato de trabajo ya sea por concepto de préstamos, anticipos, alimentación a bajo costo, bonos de alimentación, vivienda, utilización de medios de comunicación, fondos de empleados, aportes, bienes dados a cargo y no reintegrados. Este descuento se podrá realizar de la nómina 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. TERCERA. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día 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

de él por escrito, a la mayor brevedad, a EL 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. CUARTA. 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 ibídem.

**PARAGRAFO:** En caso de haberse indicado por las partes que el cargo que desempeñará el trabajador es de los que la ley distingue como de dirección y/o confianza, se entiende que aquel queda excluido de las regulaciones sobre jornada máxima legal de trabajo. QUINTA. Las partes acuerdan un periodo de 60 días, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato ni excede dos meses. En caso de prórrogas o nuevo contrato entre las partes se entenderá que no hay nuevo periodo de prueba. 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. Si la duración del contrato fuere superior a treinta días e inferior a un año, se entenderá por renovado por un término inicial al pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito la terminación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta días. SEXTA. 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 subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y, además, por parte de EL EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones y prohibiciones de carácter general o específico, en pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convienen las partes contratantes en calificar así a continuación: a) El mal trato de palabra o de obra que EL TRABAJADOR profiera a los clientes o usuarios del empleador, a los representantes de aquél, a sus familiares, a sus compañeros de labores, a los proveedores de EL EMPLEADOR, a las autoridades que hagan presencia en el sitio de trabajo; b) Que EL TRABAJADOR cobre en dinero o en especie, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR, por los servicios que presta este a sus usuarios y/o clientes, o recibir sin autorización expresa de EL EMPLEADOR propinas, regalos, invitaciones, atenciones, distinciones, comisiones o cualquier pago en dinero o en especie con ocasión o por causa de su trabajo; c) Que EL TRABAJADOR recomiende o estimule al usuario para que no haga uso de los servicios que ofrece EL EMPLEADOR o la utilización de servicios de otra persona natural o jurídica que ofrezca los servicios que preste o que pueda prestar EL EMPLEADOR; d) Que EL TRABAJADOR de información errada o que induzca a error al usuario de los servicios que ofrece EL EMPLEADOR, al empleador, sus compañeros de trabajo, las autoridades oficiales o las entidades de derecho público o privado con las que tenga relación directa o indirecta EL EMPLEADOR o las personas mencionadas; e) Que EL TRABAJADOR se quede dormido en sus turnos programados y/o utilizar el tiempo en actividades distintas a las contratadas o abandonar total o parcialmente su puesto de trabajo, responsabilidades o funciones sin autorización previa y expresa del empleador, o se retire del puesto asignado por la empresa sin que haya sido relevado, así sea que se haya terminado la jornada de trabajo; f) Que EL TRABAJADOR no asista a laborar o incumpla con los turnos, jornadas, reuniones u horarios de trabajo o las órdenes que se le imparten de manera verbal o escrita, de manera directa

o indirecta; g) Que EL TRABAJADOR derive beneficio económico, de cualquier especie y cuantía, a expensas de los errores, daños en equipos y herramientas de trabajo, beneficios, servicios, elementos de trabajo, descuentos u obsequios que reciba de EL EMPLEADOR; h) Que EL TRABAJADOR no informe sobre los cambios de estado civil, nacimiento de hijos, estado de embarazo, domicilio, dirección, número telefónico y dirección electrónica, teniéndose en todo caso como reales y actuales los datos que reposen en su carpeta en el archivo de propiedad de EL EMPLEADOR; i) Que EL TRABAJADOR no informe de manera inmediata cualquier hecho, omisión o circunstancia, de cualquier índole, que afecte el normal y pacífico desenvolvimiento de la relación laboral y de las actividades del empleador; j) Que EL TRABAJADOR difunda, por cualquier medio, informaciones sobre la situación económica, estado de pérdidas y ganancias, cumplimiento de metas y objetivos, insolvencia, existencia, trámite y estado de procesos judiciales, concordatarios, arbitrales o administrativos y demás aspectos relacionados con el desempeño de EL EMPLEADOR en aspectos tales como el comercial, financiero, legal, tributario, contable, sanitario y administrativo; k) Que EL TRABAJADOR no cumpla de manera inmediata, o en los términos que se le indiquen, con los cambios de sitio de trabajo, área de trabajo, funciones y cargo. l) Que EL TRABAJADOR utilice los bienes de que dispone EL EMPLEADOR para desarrollar su actividad empresarial, sean de su propiedad o no, le hayan sido asignados para cumplir este contrato o no, para actividades no autorizadas por este. m) Retirar de las instalaciones de la empresa, equipos, herramientas, objetos, utensilios de trabajo, materia prima, mercancía o artículos de pertenencia de la empresa o de sus clientes sin la autorización por escrito de la misma. n) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros. ñ) Quedarse dormido durante el desempeño de sus funciones, así sea por primera vez. o) El hecho que el trabajador llegue embriagado al trabajo, ingiera debidas embriagantes en el sitio de trabajo o llegue a laborar con indicios de haber ingerido licor, aun por primera vez. p) Presentar faltantes en el manejo de los dineros, valores o activos a su cuidado. q). Destruir, divulgar, o anular documentos sin autorización y firma del empleador. r). Atender llamadas diferentes a las de carácter urgente, y atender visitas en su jornada de trabajo t) Consumir alimentos cuando este atendiendo al público, u) Dar un trato inadecuado o malas palabras a los clientes, o sostener discusiones con estos. v) El incumplimiento grave de las funciones o tareas que se le asignen. w. Las demás causales que se llegaren a estipular entre las partes o que se encuentren consignadas en reglamentos o en las normas vigentes aplicables a la materia.

SÉPTIMA. 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 en razón de 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. PARÁGRAFO: EL TRABAJADOR se obliga a abstenerse de utilizar información, bienes, obras, software, inventos y/o innovaciones cuya propiedad intelectual o derechos de autor pertenezca a terceros, asumiendo por completo la responsabilidad en caso de llegar a hacerlo. OCTAVA. Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales trasladados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración de EL 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 Sustitutivo 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 de EL TRABAJADOR y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos de EL TRABAJADOR, de conformidad con el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 1º de la Ley 50 de 1990. NOVENA. 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. DÉCIMA: MODIFICACIÓN DE 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 de remuneración. DÉCIMA PRIMERA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR. Para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del Parágrafo 1 del Artículo 29 de la Ley 789/02, norma que modifco el Artículo 65 del C. S. T., el trabajador se compromete a informar por escrito al empleador cualquier cambio de dirección, teniéndose como suya, para todos los efectos, la que aparece en este contrato de trabajo o la última dirección registrada en la empresa; entendiéndose surtida en legal y completa forma cualquier notificación o información que EL EMPLEADOR le envíe a esa dirección, así sea devuelta por la empresa de correos que se utilice para tal efecto. DÉCIMA SEGUNDA: 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 formaran parte integrante de este contrato. DÉCIMA TERCERA: la duración del contrato será indefinida, mientras subsisten las causales que dieron origen y a la materia del trabajo. DÉCIMA CUARTA. EL TRABAJADOR declara fue informado a satisfacción de las políticas y directrices de la empresa en donde le dieron a conocer sus obligaciones, funciones, prohibiciones, derechos, salario, fecha y formas de pago, horas de trabajo y liquidaciones, condiciones que acepta. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en este acto, en la ciudad de Villavicencio.

EL EMPLEADOR

Marcela Ruiz V  
GERENTE

CELUTAXI CITY SAS  
NIT. 822.006.560-2

EL TRABAJADOR

Francy Quintero Menéz  
FRANCY QUINTERO MENDEZ  
C.C. 51.935.396