

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO CONDUCTORES

NOMBRE DEL EMPLEADOR	DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR
PRECOLTUR SAS	TV 51 ^a 69-05
REPRESENTANTE LEGAL	SUCURSAL
EVELYN RUIZ MOLINA	MEDELLIN
TELEFONO	CORREO ELECTRONICO
3015851428	GHUMANA@PRECOLTUR.COM.CO
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR
JESUS ENRIQUE FERNANDEZ MORALES	CRA 42 31 ^a 37
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD	DOCUMENTO DE IDENTIDAD
VENEZUELA 156 NOV. 1988, VENEZOLANA	PPT 4882148
SALARIO MENSUAL	OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR
\$1.300.000	CONDUCTOR
CORREO ELECTRONICO	CIUDAD DONDE SE CONTRATA
Kikemorales1511@gmail.com	MEDELLIN
CELULAR (# WAHTSAPP)	EDAD
3042100433	35
LUGAR DONDE DESEMPEÑA LABORES	FECHA DE INICIO DE LABORES
MEDELLIN	09 DE SEPTIEMBRE 2024

Entre el empleador y el trabajador, conforme con 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 conductor, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparte el empleador, observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesarios.

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 imparte 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.



cadá a fin de los períodos comprendidos el mes de julio, a la luz del artículo 3 de la citada ley.

Parágrafo Segundo: Acorde a la ley 2101 del 2021, la jornada laboral ordinaria se irá ajustando cada año dentro de los períodos comprendidos el mes de julio, a la luz del artículo 3 de la citada ley.

Parágrafo Tercero: 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 recaudos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleado o sus representantes deberán autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o impagable, deberá efectuarse y darle cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al empleado o sus representantes. El empleado, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas de descanso legalmente.

Parágrafo Cuarto: (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 09 p.m. (ley 2101 del 2021 y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 09 p.m. (ley 2101 del 2021 por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta horas de trabajo diarias sin ligar a ninguna semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin ligar a ninguna semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin ligar a ninguna semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con una media de horas trabajadas de acuerdo a la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 09 p.m. (ley 2101 del 2021).

Se acuerda y el trabajador podrá que en los casos en los que el trabajador devenga comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82,5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria, y el 17,5% restante es esta destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de trabajo.

Tercera. El empleado 2 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 Sustitutivo del Trabajo.

IV. Retirar de las instalaciones donde funcione la reputación del empleado.

V. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas a tercios no efectuadas; e) Cuadricular actividad en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del empleado.

VI. Retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos para el empleado;

VII. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del empleado;

VIII. Solicitar prestamos especiales o ayuda económica a los clientes del empleado aprobados de su cargo u oficio a aceptarlas donaciones de cuadricular clase sin la previa autorización escrita del empleado;

IX. Prestar el servicio a los prohibiciones especiales al trabajador(a);

X. Mantener la licencia de conducto vigente.

XI. Cumplir con las políticas de la empresa haciendo enfasis en las de SV y SGST, adoptando hábitos de condicición segura y acatando cada una de las directrices impartidas.

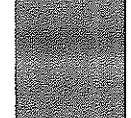
Parágrafo Único: Además de las prohibiciones de orden legal y reglamentario, las partes establecen servicios así lo exigieren.

6. Prestar el servicio a los prohibiciones especiales o ayuda económica a los clientes del empleado aceptando las donaciones de cuadricular clase sin la previa autorización escrita del empleado;

7. Mantener la licencia de conducto vigente.

8. Cumplir con las políticas de la empresa haciendo enfasis en las de SV y SGST, adoptando hábitos de condicición segura y acatando cada una de las directrices impartidas.

9. Comportamientos con la excelencia.



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.

Parágrafo Primero: En atención que el cargo desempeñado es una actividad peligrosa el (la) TRABAJADOR(a) debe responder hasta por culpa levísima en caso de un accidente de tránsito imputable a él; si el siniestro es por causa propia del TRABAJADOR(a) y se causaran daños al vehículo asignado, este responderá por el deducible que se genere en caso de contar con póliza todo riesgo o la reparación del vehículo, por esto desde ahora con la suscripción del presente contrato el (la) TRABAJADOR(a) acepta que se le realicen los descuentos a que hubiera lugar en el evento de un accidente donde se causen daños al vehículo asignado, por tanto, dando cumplimiento a la ley 1429 de 2010, con la suscripción del presente contrato se entiende que el (la) TRABAJADOR(a) está dando una orden directa para el descuento acorde a la ley por el daño ocasionado.

Parágrafo segundo: Considerando que la fotodetecciones son cargadas al titular que se registran en la licencia de tránsito del automotor, el conductor deberá responder por el pago del 100% de las infracciones de tránsito que sean imputables a él, por tanto, desde ya autoriza expresamente que se pueda descontar de su salario, liquidaciones, cuando haya lugar para el pago de las infracciones de tránsito.

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 ibídem.

Sexta. Las partes acuerdan un periodo de prueba de dos meses. 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.

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, que genere perturbaciones contractuales o reclamaciones por parte de los clientes.
- 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, entre ellos los hallazgos de los alistamientos diarios de los vehículos.
- 5) La utilización de bienes suministrados por el EMPLEADOR en actividades ajenas a las que son propias de las labores propias del cargo.





Novenia. Las partes podrán convener que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmeyoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impidan perjudicarlos para él. Los gastos que se originen con el traslado serán abierta y debidamente reclamadas por el trabajador.

OCTAVA. El conductor deberá asistir a las capacitaciones impartida por la empresa y se deberá realizar a los exámenes teórico prácticos que establezca la misma. La instalación será tomada como ausencia a la jornada laboral, así mismo, con el fin de que se garantice su aptitud para la conducción, si忝yendo, en su lugar de origen o destino.

Parágrafo Segundo. Es justa causa para terminar el contrato, por ser catalogado como una culpa grave, cuando dentro de la actividad designada, el conductor desacata las directrices impartidas por la empresa, poniendo en riesgo a los pasajeros, o genera una infracción de tránsito o transmite condicione de operación del UIT, por falta de revisión en el porte de documentos o conductores de operación del UIT, los cuales causados al automotor por actuaciones imprudentes o temerarias, en caso de transpor te escolar poner en riesgo al menor, Ya sea durante

Parágrafo Primero: Son justas causas para dar por terminada unilateralmente este contrato por la misma. La cualquier de las partes, las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustitutivo del Trabajo modificado por el artículo 7º del decreto 2351 de 1955; 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; conforme con lo establecido por la ley 1696 del 19 de diciembre de 2013, si algun trabajador es sorprendido bajo la influencia del alcohol o sustancias psicoactivas mientras conduce, dará lugar a la terminación unilateral del contrato de forma inmediata, como también, es justa causa para terminación del contrato la suspensión de la licencia de conducción,

16) Cuálquier conducta que pese a su levedad haya generado graves a la empresa o perjudicado a tomada como FALTA GRAVE.

15) Incumplir con las políticas de control de alcohol y sustancias psicoactivas, dada la naturaleza de tanto, sera considerado como una conducta grave.

14) No cancelar los informes de infracción que tengan a su número fuera de operación o contrario considerada como causal grave.

cuadricular documento que regule la materia.

12) Tres (3) llamados de atención, amonestación o representación escrita que estén dirigidos con copia a la浩ja de vida por incumplimiento o extralimitación de las obligaciones, prohibiciones y/o funciones establecidas por EL EMPLEADOR en los reglamentos, convenciones, políticas y/o directivas

tercera del presente contrato.

10) Retener dinero o cheques u otros títulos valores recibidos para el EMPLEADOR.
11) Intereses 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 trabajos ejecutados.

7) El hecho de que el (la) TRABAJADOR(a) abandone el sitio de trabajo sin permiso del EMPLEADOR.

6) La no utilización por parte del (la) TRABAJADOR(a) de los elementos de protección personal.

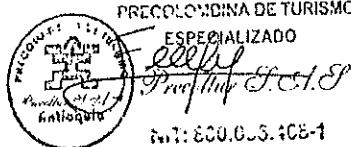
cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen 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. En atención a la ley 1581 del 2012 y Decreto 1377 del 2013, frente al tratamiento de información, el trabajador autoriza expresamente el manejo de su información personal, con el fin de corroborar su información personal y referencias comercial, así como reportes en las centrales de riesgo.

Decima Primera: el trabajador autoriza de forma expresa que la empresa podrá notificar cualquier requerimiento, orden o condición derivada del contrato de trabajo, al correo electrónico, o por medio de MSN de datos al Numero de Celular Registrado, con lo cual se entenderá surtida la notificación personal, cualquier cambio sin informar a la empresa, no será responsabilidad de la empresa con él envío de la información.

Décimo segunda: 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 09 días del mes de SEPTIEMBRE de 2024



EL EMPLEADOR 1

a Jesus Fernandez 4882148

EL TRABAJADOR



VIGI ALDO
SuperTransporte

(604) 444 72 40
320 698 9995

 Precoltur@precoltur.com.co
 Tel. 51a #69-05 Medellín, Antioquia

(

)