

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO CONDUCTORES

EMPRESA DE TRANSPORTE	DIRECCIÓN
PRECOLOMBINA DE TURISMO ESPECIALIZADO S.A.S	TV 51 ^a 69-05
REPRESENTANTE LEGAL	SUCURSAL
EVELYN RUIZ MOLINA	MEDELLIN
TELEFONO	CORREO ELECTRONICO
3015851428	ghumana@precoltur.com.co
PROPIETARIO (APODERADO)	CC
JOHN JADER MORENO LOPEZ	79.513.468
TELEFONO	CORREO ELECTRONICO
3114404826	Jjmoreno569@hotmail.com
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR
JOHN MARIO ORREGO ALVAREZ	CLL 56 123.24
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD	DOCUMENTO DE IDENTIDAD
MEDELLIN 29 ENERO 1974, COLOMBIANA	71.749.569
SALARIO MENSUAL	OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR
\$ 1.423.500	CONDUCTOR
CORREO ELECTRONICO	CIUDAD DONDE SE CONTRATA
Mario7174elnegro@gmail.com	MEDELLIN
CELULAR (# WAHTSAPP)	PLACA DE VEHÍCULO
3146489745	TTU280
LUGAR DONDE DESEMPEÑA LABORES	FECHA DE INICIO DE LABORES
MEDELLIN	20 DE OCTUBRE 2025

Conforme con la Ley 336 de 1996, en la cual se establece en su Artículo 36, la obligación de contratar directamente a los conductores por parte de LA EMPRESA, pero atendiendo la responsabilidad solidaria con la que también obra el PROPIETARIO en la relación laboral y acorde a lo establecido en el contrato de vinculación por afiliación, en donde se determinó que el PORPIETARIO asume los costos operativos del automotor, entre ellos los salariales y demás contraprestaciones laborales, LA EMPRESA velará por el pago de los las prestaciones sociales y salario, realizando el pago de forma directa cuando corresponda, valor que se descontará del producido del automotor conjuntamente con el pago de Seguridad Social o en su defecto, autoriza que el pago lo realice de forma directa el PROPIETARIO, en el evento que las contraprestaciones por el uso del vehículo lo reciba el mismo, quien también se obligará a cancelar lo correspondiente a la Seguridad Social, por medio de la



empresa, quien deberá aportar a LA EMPRESA el comprobante del pago de nomina y demás contraprestaciones laborales de forma mensual.

Entre los empleador(es) 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(es) 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(es), 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(es) 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(es) o sus representantes.
2. A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleador(es), 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(es).
4. Cumplir con las políticas de la empresa haciendo énfasis en las de SV y SGSST, adoptando hábitos de conducción segura y acatando cada una de las directrices impartidas.
5. Mantener la licencia de conducción vigente.
6. Prestar el servicio antes dicho personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare el empleador(es) 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(es) aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador(es);
- b) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del empleador(es) o negociar bienes y/o mercancías del empleador(es) en provecho propio;
- c) Retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos para el empleador(es);
- 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(es);
- f) Retirar de las instalaciones donde funcione la empresa elementos, máquinas y útiles de propiedad del empleador(es) sin su autorización escrita.

Tercera. El empleador(es) 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 devenga 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.



El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la 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 respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 09 p.m. (ley 2101 del 2021 Art 3)

Parágrafo Primero: 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(es) 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(es) o sus representantes. El empleador(es), en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente.

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

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(es), 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 fotodetectores 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(es), 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(es) 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(ES), se califica COMO FALTAS GRAVES cuya ocurrencia da lugar a que el EMPLEADOR(ES) 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(ES), 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(ES) 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(ES).
- 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(ES).
- 10) Retener dineros o hacer efectivos cheques u otros títulos valores recibidos para el EMPLEADOR(ES).
- 11) El incumplimiento de cual quiera de las obligaciones y prohibiciones estipuladas en la cláusula tercera del presente contrato.
- 12) 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(ES) en los reglamentos, convenciones, políticas empresariales y cualquier documento que regule la materia.
- 13) En caso de Infracciones de tránsito dentro de la operación, y no pago oportuno de la misma, será considerada como causal grave.
- 14) No cancelar los informes de infracción que tenga a su nombre fuera de operación o contar con acuerdo de pago vencido, considerando lo establecido en el artículo 17 de la ley 1383 del 2010, por tanto, será considerado como una conducta grave.
- 15) Incumplir con las políticas de control de alcohol y sustancias psicoactivas, dada la naturaleza de la actividad encomendada, el hecho de incumplir con las pruebas ordenadas por el empleador(es), serán tomada como FALTA GRAVE.
- 16) Cualquier conducta que pese a su lesividad haya generado agravios a la empresa o perjuicios a la misma.

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(ES), 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 contraído por la ley 1696 del 19 de diciembre de 2013, si algún 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, puesto que es un elemento esencial para la suscripción del contrato.

Parágrafo Segundo. Es justa causa para terminar el contrato, por ser catalogado como una culpa grave, cuando dentro de la actividad designada, el conductor desacate las directrices impartidas por la empresa, poniendo en riesgo a los pasajeros, o genere una infracción de tránsito o transporte dentro de la operación, la generación de IUIT, por falta de previsión en el porte de documentos o condiciones de operación del automotor, los daños causados al automotor por actuaciones imprudentes o temerarias, en caso de transporte escolar poner en riesgo al menor, ya sea durante el trayecto, en lugar de origen o destino.

Octava. El conductor deberá asistir a las capacitaciones impartida por la empresa y se deberá realizar a los exámenes teórico particos que establezca la misma, la inasistencia será tomado como



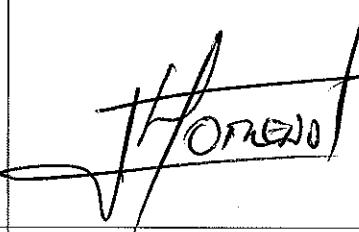
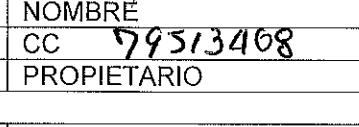
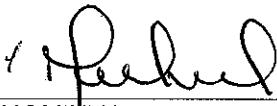
cubiertos por el empleador(es) de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador(es) dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no 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 Número 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 envió 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 20 días del mes de NOVIEMBRE del año 2025

 <p>PRECOLOMBINA DE TURISMO ESPECIALIZADO <i>cecpf</i> <i>J.C.E.S</i> N.I.T: ECU-003-408-1</p>	
 <p>NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL EMPRESA DE TRANSPORTE</p>	 <p>NOMBRE CC 79513468 PROPIETARIO</p>
 <p>NOMBRE CC 71744569 TRABAJADOR</p>	



VIGILADO
SuperTransporte



(604) 444 472 80



320 698 9995



Precoltur@precoltur.com.co



Tv. 51a #69-05 Medellín, Antioquia

1. The first step in the process of creating a new species is to identify the traits that will be passed on to the next generation. This can be done by examining the DNA sequence of the parents and determining which genes are responsible for the desired traits. Once these traits are identified, they can be manipulated through genetic engineering techniques to produce offspring with the desired characteristics.

2. The second step is to mate the parents to produce offspring. This can be done through traditional breeding methods or through artificial insemination. In either case, the goal is to ensure that the offspring inherit the desired traits from both parents.

3. The third step is to select the most desirable offspring and breed them together to produce a new species. This process can be repeated over many generations to refine the traits and create a stable population of the new species.

4. The final step is to release the new species into the wild or into a controlled environment. This can be done through various methods, such as releasing the offspring into a natural habitat or creating a controlled environment where the species can thrive without competition from other organisms.

The process of creating a new species is complex and requires a deep understanding of genetics and biology.

1. The first step in the process of creating a new species is to identify the traits that will be passed on to the next generation. This can be done by examining the DNA sequence of the parents and determining which genes are responsible for the desired traits. Once these traits are identified, they can be manipulated through genetic engineering techniques to produce offspring with the desired characteristics.

2. The second step is to mate the parents to produce offspring. This can be done through traditional breeding methods or through artificial insemination. In either case, the goal is to ensure that the offspring inherit the desired traits from both parents.

3. The third step is to select the most desirable offspring and breed them together to produce a new species. This process can be repeated over many generations to refine the traits and create a stable population of the new species.

4. The final step is to release the new species into the wild or into a controlled environment. This can be done through various methods, such as releasing the offspring into a natural habitat or creating a controlled environment where the species can thrive without competition from other organisms.

The process of creating a new species is complex and requires a deep understanding of genetics and biology.