

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
ALEXANDER RODRIGUEZ	CLL 18 83-310
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD	DOCUMENTO DE IDENTIDAD
MEDELLIN 19 NOVIEMBRE 1978, COLOMBIANA	98.634.776
SALARIO MENSUAL	OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR
\$1.423.500	CONDUCTOR
CORREO ELECTRONICO	CIUDAD DONDE SE CONTRATA
Alexrodriguez64260@gmail.com	MEDELLIN
CELULAR (# WAHTSAPP)	EDAD
322 6542087	47
LUGAR DONDE DESEMPEÑA LABORES	FECHA DE INICIO DE LABORES
MEDELLIN	05 DE DICIEMBRE 2025

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.



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 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 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 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 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

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, 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 levísimas 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.



- 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) 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.
- 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, 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, 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 ausencia a la jornada laboral, así mismo, con el fin de que se garantice su aptitud para la conducción, deberá adelantar las pruebas psicosensometricas cada año.

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

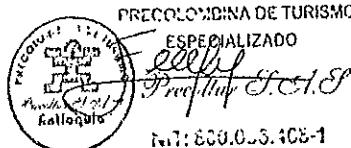
cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen 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.

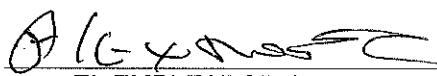
Decima. En atención a la ley 1581 del 2012 y Decreto 1377 del 2013, frente al tratamiento de información, el trabajador autoriza expresamente el manejo de su información personal, con el fin de corroborar su información personal y referencias comercial, así como reportes en las centrales de riesgo.

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.

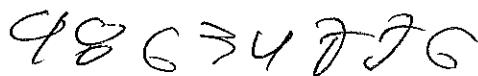
Décimo segunda: Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

En constancia se firma a los 04 días del mes de DICIEMBRE de 2025




EL EMPLEADOR 1

EL TRABAJADOR


98634776



VIGI ALD
SuperTransporte



(604) 4447240



320 698 9995



Precoltura@precoltur.com.co



Tv. 51a #69-05 Medellín, Antioquia

1. The first step in the process of creating a new product is to identify a market need. This involves research into consumer behavior, market trends, and competitor analysis to determine what products are currently in demand and what gaps exist in the market.

2. Once a market need is identified, the next step is to develop a product concept. This involves defining the product's features, benefits, and target market, as well as creating a prototype or sample product.

3. The third step is to conduct market research to validate the product concept. This involves surveying potential customers to gather feedback on the product's features, benefits, and price point. This information is used to refine the product concept and prepare for the next stage of development.

4. The fourth step is to develop a detailed product plan. This involves creating a detailed plan for the product's development, including timelines, budgets, and resource requirements. The plan also includes a marketing strategy to promote the product once it is launched.

5. The fifth step is to prototype and test the product. This involves creating a physical product and testing it in a controlled environment to identify any potential issues or bugs.

6. The sixth step is to refine the product based on feedback from testing. This involves making changes to the product's design, features, or functionality to address any issues identified during testing.

7. The seventh step is to launch the product. This involves launching the product in a controlled environment, such as a beta test or a limited release, to gather feedback and make any final changes before a full launch.

8. The eighth step is to monitor the product's performance and make any necessary adjustments. This involves tracking sales, customer feedback, and market trends to ensure the product remains competitive and meets consumer needs.

9. The ninth step is to evaluate the product's success and make any necessary changes for future products. This involves evaluating the product's performance, market share, and customer satisfaction to determine if it met its initial goals and if it can be improved for future products.

10. The tenth and final step is to repeat the process for future products. This involves identifying new market needs, developing new product concepts, and launching new products to keep the company competitive and growing.

Overall, the process of creating a new product involves a combination of market research, product development, and marketing to ensure the product is successful and meets consumer needs.