TIESTO
SOLUCIONES S.A.S

CONTRATO DE TRABAJO POR LA DURACIÓN DE UNA OBRA O LABOR CONTRATADA

NOMBRE DEL EMPLEADOR: TIESTO SOLUCIONES SAS

NOMBRE DEL TRABAJADOR: JULIAN ANDRES CASTILLO VARGAS

DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR: Manzana 27 casa 2b primavera azul Dosquebradas

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO DEL TRABAJADOR: 6 de marzo de 2003 – Tulua

CARGO: Técnico en Atención Prehospitalaria

DESCRIPCIÓN DE LA OBRA O LABOR QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR:
Ejecutar las funciones que le asigne su empleador mientras dure:

Contrato	X	**Proyecto**		**Cubrimiento Incapacidad**	
Evento		**Licencia de Maternidad**		**Otro**	

La labor que desempeñará la colaboradora y su plazo de ejecución de todas formas se someterá a la ejecución del Contrato N° 1864-2025 suscrito entre TIESTO SOLUCIONES SAS NIT 901.489.264-5 y la ALCALDIA MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS cuyo objeto consiste en la PRESTAR SERVICIOS DE OUTSOURCING PARA PROVEER Y GARANTIZAR EL RECURSO HUMANO RESPONSABLE DE LA COORDINACIÓN Y OPERACIÓN DE LOS CUATRO COMPONENTES PRINCIPALES DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS - SEM DOSQUEBRADAS" **(15 DE MARZO DE 2026).**

SALARIO: $ 2.000.000 (Salario Base $1.746.882 + Aux. Transporte $253.118) Mensual (X) / Hora (__) / Fijo (__) Variable (__)

PERIODOS DE PAGO: Quincenal (__) **Mensual (X)** / Semanal (__) / Decadal (__) / Catorcenal (__)

FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES: Mes: **Enero** Día: **1** Año: **2026**

LUGAR DONDE DESEMPEÑARÁ LAS LABORES: El operario desempeñará sus labores en la ciudad de Bogotá en los siguientes lugares, de acuerdo a la necesidad del servicio establecida en del Contrato N° 1864-2025:

- Avenida Simón Bolívar N° 36-44 Dosquebradas - Risaralda.

CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR: Bogotá D.C.

EL EMPLEADOR y **EL TRABAJADOR**, de las condiciones ya anotadas, identificados cada uno de ellos como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, regido por la obra o labor contratada y, además, por las siguientes cláusulas: **PRIMERA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR** ingresa al servicio de EL EMPLEADOR, como TRABAJADOR EN MISIÓN, comprometiendo en favor de éste su capacidad de trabajo eficiente y necesaria, para desempeñar la labor u obra determinada al inicio de este contrato; y en las labores anexas y complementarias de la misma, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta la empresa USUARIA, en el sitio donde fue designado a prestar sus servicios, obligándose en forma especial: a) Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones que EL EMPLEADOR le señale y de acuerdo con las necesidades del servicio que le presta a la empresa USUARIA, para lo cual fue asignado; b) Observar rigurosamente la disciplina interna establecida por la USUARIA o por las personas autorizadas por ésta; c) Guardar estrictamente reserva de todo lo que llega a su conocimiento por razón de la obra o labor para la cual fue asignado en la empresa USUARIA; d) No atender durante la prestación del servicio, asuntos u ocupaciones diferentes a las asignadas en cumplimiento de la obra o labor contratada; e) Cuidar y manejar con esmero y atención las máquinas, herramientas, utensilios, materias primas, productos y procesos terminados. Igualmente, evitar todo daño o pérdida en las instalaciones y demás bienes, en los que pueda causar perjuicio a la empresa USUARIA; f) Verificar con la persona encargada de la empresa USUARIA la elaboración del reporte de tiempo trabajado y en caso de existir alguna diferencia, comunicarla inmediatamente a su EMPLEADOR; g) Acatar el reglamento interno de trabajo, los procedimientos y normas del EMPLEADOR y el de la empresa USUARIA a la cual haya sido asignado para la prestación de servicios; h) Acatar las normas sobre seguridad y salud en el trabajo impartidas por su EMPLEADOR y por la empresa USUARIA; i) Mientras esté vigente el contrato, al TRABAJADOR no le está permitido prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores. j) No realizar tareas o labores para las cuales no ha sido contratado. **SEGUNDA: TIEMPO DE DURACIÓN DEL CONTRATO.** El presente contrato durará el tiempo que sea necesario para la realización de la obra o labor contratada. Por lo tanto, este contrato terminará por causa legal en el momento en que la USUARIA comunique al EMPLEADOR la finalización de la obra o la labor para la cual fue contratado el TRABAJADOR, sin previo aviso, indemnización o autorización en los términos del Artículo 5 literal d) de la Ley 50 de 1990. **TERCERA: TRABAJO EXTRAORDINARIO.** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que

Powered by CamScanner

legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo, la USUARIA deberá autorizarlo previamente por escrito, debiendo la USUARIA incluirlo en el respectivo reporte de tiempo. EL EMPLEADOR en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente como queda dicho. **CUARTA: JORNADA. El TRABAJADOR** se obliga a laborar la jornada pactada en los turnos y dentro de las horas señaladas por la USUARIA o las personas autorizadas por ésta. La USUARIA puede hacer uso de ajustar o cambiar el horario dentro de los parámetros previstos en 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 la misma. En el caso que la jornada sea inferior a las 46 horas semanales, recibirá como salario mensual la suma de dinero proporcional al salario mensual que como referencia se tiene para una persona que realiza su misma labor y que labora semanalmente con una intensidad de 46 horas. De igual manera, las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el Artículo 51 de la ley 789 de 2002, y en concordancia con la Ley 2101 de 2021, **QUINTA: PERIODO DE PRUEBA.** Si el desarrollo de la obra o labor implica que ésta perdure por un año, los dos (2) primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba. Por consiguiente, cualquier parte podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante este período, sin que se cause el pago de indemnización alguna de conformidad con el Artículo 78 CST. De otro lado, si se desprende de la ejecución o descripción de la obra o labor que ésta tendrá una duración inferior a un (1) año, el período de prueba tendrá una duración de la quinta parte de la duración del contrato, teniendo como fecha de referencia la fecha objetiva en la que debiera operar la terminación. **SEXTA: JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes las enumeradas en el Artículo 5 de la Ley 50 de 1990 y las del Artículo 7°. del Decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califican como graves a continuación, sin perjuicio de las que EL EMPLEADOR pueda calificar además como graves: a) La violación por parte del TRABAJADOR o cualquier falla calificada como grave establecida en los reglamentos internos de trabajo, de seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo, y demás reglamentos, procedimientos, normas, tanto del EMPLEADOR como de la USUARIA, en donde el TRABAJADOR preste sus servicios; b) La violación por parte del TRABAJADOR o cualquier falta calificada como grave establecida en el presente contrato, las cuales se enuncian a continuación, así: i) Por violación a cualquiera de las cláusulas estipuladas en el presente contrato; ii) Por incurrir en cualquier negligencia que ponga en peligro su seguridad, la de las demás personas, máquinas, materias primas y todos los objetos relacionados con la labor que se compromete a ejecutar el TRABAJADOR; iii) Por encontrarse en poder del TRABAJADOR o por éste haber guardado en un lugar distinto al destinado, los elementos de trabajo, herramientas, materias primas, objetos de producción, y demás elementos que no le pertenecen, sin tener la debida autorización por escrito; iv) Por ordenar, incitar, realizar o participar en cualquier cese ilegal de actividades en el trabajo; v) Por la ejecución en favor de personas diferentes al EMPLEADOR o a la empresa USUARIA, de cualquier labor dentro del lugar y en horas de trabajo o ejecutar fuera de dichas labores, otras que afecten su capacidad y rendimiento en el trabajo; vi) Por ausentarse del trabajo sin permiso tanto del EMPLEADOR como de la empresa USUARIA, o sin causa justificada a juicio del EMPLEADOR; vii) Por revelación de secretos, fórmulas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR o de la empresa USUARIA, aun por primera vez; viii) Por solicitar dádivas o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor, tanto del EMPLEADOR como de la empresa USUARIA donde se encuentre prestando el servicio; ix) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR, de las instrucciones o modificaciones que le impartan EL EMPLEADOR o la empresa USUARIA, para la ejecución de las labores para las cuales fue contratado; x) Por dejar de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro trabajador o sustituir a cualquier compañero de trabajo en cualquier forma irregular; xi) Por la no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados, que pongan en peligro su integridad o la de sus compañeros; xii) Por la pugna, desavenencia o falta de entendimiento del TRABAJADOR con alguna de las personas que laboran en la empresa USUARIA y que esta situación pueda lesionar la marcha armónica de las labores de esta o la imagen sobre la prestación del servicio. xiii) Constituye falta grave y justa causa para la terminación unilateral del contrato sin indemnización, cualquier conducta de acoso sexual cometida por el TRABAJADOR, ya sea Físico (contacto no consentido, gestos obscenos), Verbal (comentarios sexuales, proposiciones indecentes). No verbal (envío de mensajes, imágenes o material sexualizado no solicitado). **SÉPTIMA: LIQUIDACIÓN FINAL DE PRESTACIONES SOCIALES.** El TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR para que consigne directamente, o utilice cualquier medio electrónico de transferencia de dinero a su cuenta personal de ahorros o corriente, suministrada por previamente por el TRABAJADOR, el valor correspondiente a la liquidación final de prestaciones sociales. Así mismo, autoriza se le descuente de cualquier suma de dinero que resulte a su favor por cualquier concepto legal, extralegal, sea por salarios, primas, bonificaciones, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, etc., el valor correspondiente a los elementos y/o herramientas de trabajo que le hayan sido entregadas por el EMPLEADOR o la empresa USUARIA y que no haya devuelto; o que al momento de la entrega, presenten un deterioro superior al normal. **OCTAVA: CONSULTA Y REPORTE A BASE DE DATOS.** El TRABAJADOR otorga poder a TIESTO SOLUCIONES SAS para que sus datos personales y comerciales, sean consultados en cualquier base de datos de deudores morosos y/o de información comercial que exista o pueda existir en el futuro como por ejemplo, pero no limitado a DATACRÉDITO. En caso de que exista cualquier obligación en mora bajo la responsabilidad del TRABAJADOR y a favor de la empresa, o en caso de que haya recibido dinero en exceso a lo que le corresponda según la ley de parte de la empresa por error u omisión y no lo haya devuelto en el término de un mes de haber sido notificado por la empresa, o haya incumplido un acuerdo de pago suscrito, autoriza a ser reportado a la base de datos de deudores morosos que TIESTO SOLUCIONES SAS elija. **NOVENA: AUTORIZACIÓN PARA CORREGIR.** El TRABAJADOR autoriza a TIESTO SOLUCIONES SAS para corregir y descontar de los pagos salariales y prestaciones sociales, cualquier valor que se le haya cancelado de más por error u omisión en el desarrollo del presente contrato laboral o en cualquier otro que hayan celebrado las partes. **DÉCIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.** Entre el EMPLEADOR y el TRABAJADOR se ha convenido acordar que los pagos distintos al salario básico fijo o variable que llegue a recibir en el futuro el TRABAJADOR del EMPLEADOR, tales como beneficios extralegales, transporte o auxilios para el transporte, auxilio de alimentación, auxilio de alojamiento o habitación en general, bonificaciones, auxilios, viáticos, gratificaciones o cualquier otro pago que reciba durante la vigencia del contrato en dinero o en especie, no constituyen salario ni factor prestacional. Expresamente acepta el TRABAJADOR que esos pagos en dinero o especie que recibe bajo las denominaciones anteriores son otorgados por mera liberalidad del EMPLEADOR, por lo tanto, quedan a criterio del EMPLEADOR, reconocerse o negarse. Lo anterior conforme al Artículo 128.- Subrogado. L.50/90, art. 15. **DÉCIMA PRIMERA: DERECHOS DE AUTOR.** Los derechos

Powered by CamScanner

patrimoniales de autor sobre las obras creadas por el TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones o con ocasión a ellas pertenecerá al EMPLEADOR. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la ley 23 de 1982 y la Decisión 351 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena. **DÉCIMA SEGUNDA: 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 ha 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 u otros factores similares. **DÉCIMA TERCERA: 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 la jornada 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. 1 de la ley 50/90. **DÉCIMA CUARTA: 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 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 y/o en el contrato laboral. **DÉCIMA QUINTA: PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL – LEY 2365 DE 2024.** El empleador, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, adopta las siguientes medidas para prevenir, proteger y atender el acoso sexual en el ámbito laboral:1) Política de Cero Tolerancia al Acoso Sexual: Se prohíbe cualquier forma de acoso sexual, entendido como conductas físicas, verbales o no verbales de connotación sexual no deseadas, que atenten contra la dignidad, libertad e integridad de los trabajadores. 2) Mecanismos de Denuncia y Protección: Se garantiza un canal confidencial y seguro para reportar casos de acoso sexual, sin represalias contra quien denuncie de buena fe. Las denuncias serán investigadas de manera rápida, imparcial y reservada, conforme al protocolo interno de la empresa. 3) Medidas de Protección a Víctimas: En caso de denuncia, se adoptarán medidas temporales (como reubicación laboral o ajuste de horarios) para proteger a la víctima mientras se resuelve el caso. Se brindará acompañamiento psicológico y legal a las personas afectadas. **DÉCIMA SEXTA: 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.

Conforme a lo descrito en la cláusula novena, no constituyen salario:

CLÁUSULAS ADICIONALES:

En constancia se firma el presente contrato, en la ciudad de Bogotá, a los **1** días del mes de Enero, en dos ejemplares del mismo tenor, con destino a cada una de las partes, copia del cual se hace entrega por EL EMPLEADOR al TRABAJADOR en esta misma fecha; y este lo declara recibido a satisfacción.

Este contrato se entiende celebrado en BOGOTÁ D.C., lugar donde la empresa tiene el domicilio principal.

Empleador,

Vanesa Cuesta R.

GINA VANESSA CUESTA REINA
R/L de TIESTO SOLUCIONES SAS
C.C. N° 1.069.719.239 expedida en Fusagasugá Cundinamarca
Nit: 901.489.264-5
Dirección: Calle 12C N° 71B-61 Int 5-101
Número de teléfono: 3224176913
Correo electrónico: tiestosoluciones@gmail.com

Julián Castillo

TRABAJADOR EN MISIÓN
JULIAN ANDRES CASTILLO VARGAS
C.C. 1006403234 DE Nosquebrada

Powered by CamScanner