DOCUMENTOS CONDUCTORES

2. El oferente aporta certificación de experiencia de más de un (1) año con el cargo de conductor logístico expedida por INVERSIONES AGROARIAS S.A.S correspondiente al señor ARNOLFO ANTONIO GAONA GALLO pero la fecha del contrato de inicio de labores corresponde al 20 de marzo de 2026

En relación con la observación realizada a la experiencia del señor **ANTONIO ARNOLFO GALLO GAONA**, me permito aclarar que el oferente cumplió con la acreditación de más de un (1) año de experiencia mediante la certificación expedida por **INVERSIONES AGROARIAS S.A.S.** Si bien se aportó el contrato con fecha de inicio del 20 de marzo de 2026, este documento corresponde a la renovación contractual más reciente del trabajador y no al inicio de su trayectoria en la empresa. Para subsanar la interpretación del evaluador y ratificar lo dicho en la certificación inicial, aportamos:

1. **Contrato Inicial (Año 2025):** Documento que prueba que el señor en asunto inició sus labores como conductor logístico el **20 de marzo de 2025**, demostrando que a la fecha de cierre del proceso cuenta con la antigüedad requerida.

2. **Continuidad Laboral:** Se aclara que la relación laboral ha sido ininterrumpida, y que el contrato de 2026 es la base de la vinculación actual, pero la experiencia acumulada es la que certifica el empleador bajo su responsabilidad.

Anexos: Contrato 2025.

CONTRATO DE TRABAJO POR LABOR U OBRA DETERMINADA

NOMBRE DEL EMPLEADOR: **INVERSIONES AGROARIAS S.A.S.** **IDENTIFICACIÓN: NIT. 901.462.422-5**	**DIRECCIÓN PRINCIPAL DEL EMPLEDADOR**: CRA 18 C 122 99
NOMBRE DEL TRABAJADOR: **ARNOLFO ANTONIO GAONA GALLO** **C.C. 79.925.357**	**DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR:** TV 29 56 13
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: **13 DE ABRIL DE 1982 BOGOTA**	**CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑAR A:** CONDUCTOR **DEPENDENCIA**: GERENCIA GENERAL
SALARIO BASICO MENSUAL: $1.423.500, oo	
LABOR U OBRA DEL CONTRATO: Aquellas indicadas por el Empleador dentro de la actividad asignada.	**PERIODOS DE PAGO:** **Quincenal**
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES: 20 DE MARZO DE 2025	***CORREOELECTRONICO:***
TELEFONO FIJO:	***CELULAR:***
CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR: BOGOTA	***LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES:*** Corabastos Bodega 15 Local 11

Entre **EL EMPLEADOR** y **EL TRABAJADOR**, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente Contrato de Trabajo Por Obra o Labor determinada en la parte superior del mismo, regido además por las siguientes cláusulas: **PRIMERA.—EL EMPLEADOR** contrata los servicios personales del **TRABAJADOR,** mediante el presente Contrato de Trabajo de Labor u Obra**,** y éste se obliga: a) A poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias de su oficio como CONDUCTOR en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta **EL EMPLEADOR** o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante las horas de la vigencia de este contrato. **SEGUNDA—**Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en los reglamentos de trabajo, de higiene y seguridad industrial de la empresa. **TERCERA**. —En relación con la actividad propia del trabajador, éste la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo trabajador así: 1. Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2. Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas. 3. Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.4. Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5. Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6. Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa a las cuales hubiere sido citado. 7. Observar completa armonía y comprensión con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. 8. Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9. Avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 10. Abstenerse de ingerir bebidas embriagantes y/o alucinógenos en el sitio de trabajo, aún por la primera

vez. 11. Abstenerse de disponer de información o material de trabajo del EMPLEADOR o suministrado por éste para el desarrollo de su labor, para beneficio propio o de terceros, sin permiso de éste. 12. Abstenerse de reportar informes falsos en relación con las gestiones encomendadas y efectuadas. 13. Responder por la integridad y el buen orden de los elementos de trabajo o bienes de la empresa que se le confíen para la realización de sus labores, así como por los daños que por su culpa, negligencia o abuso ocasione. 14. Dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier circunstancia no pudiere concurrir al trabajo; en el evento de que la ausencia tenga como causa una enfermedad esta deberá comprobarse mediante certificado médico, pero el EMPLEADOR no admitirá como válido los certificados de incapacidad para el trabajo expedidos por médicos que no sean de la ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (E.P.S.) a que se encuentre afiliado el TRABAJADOR. Frente a este evento, es obligación del trabajador de transcribir ante la E.P.S. las incapacidades médicas provenientes de médicos particulares. 15. Las demás obligaciones que se deriven de la naturaleza del cargo de acuerdo a las instrucciones, reglamentos y normas que se impartan. 16. Cumplir con todas las normas de Bioseguridad que le imponga EL EMPLEADOR o el Proyecto u Obra donde se desarrolle sus actividades. 17. cumplir con todas las normas que le imponga el Reglamento Interno de Trabajo y el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo. **PARAGRAFO PRIMERO. –** El incumplimiento de una o cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez, será considerada como **VIOLACIÓN GRAVE** para todos los efectos legales, y disciplinarios los cuales tendrán como consecuencia la aplicación de las sanciones contenidas en el Reglamento Interno de trabajo. **CUARTA**. —REMUNERACIÓN. – Como remuneración por la prestación de los servicios mencionados, EL EMPLEADOR se obliga para con el TRABAJADOR a la cancelación de la asignación salarial mencionada en la parte inicial del presente contrato, esta suma será pagadera en las oportunidades también señaladas arriba. PARAGRAFO PRIMERO. – Las partes hacen constar que en esta remuneración queda incluido el pago de los servicios que el TRABAJADOR se obliga a realizar durante el tiempo estipulado en el presente contrato, el de los descansos en días dominicales o festivos consagrados en la ley. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el trabajador devengue 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. **PARAGRAFO SEGUNDO. –** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en domingo o festivo en los que legalmente debe concederse 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, al día siguiente de su ejecución al empleador o a 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. PARÁGRAFO TERCERO. – EL TRABAJADOR autoriza desde ahora al EMPLEADOR para que de sus salarios y prestaciones sociales le descuente las sumas de dinero que por cualquier causa o motivo le llegare a adeudar dentro de la vigencia o la terminación del mismo, en especial en lo relacionado con el manejo del dinero, sus cuentas, valores, etc. PARAGRAFO CUARTO. Para los efectos previstos en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, actualmente vigente, expresamente convienen las partes que los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, en dinero o en especie, que concediere el EMPLEADOR al TRABAJADOR por mera liberalidad, no constituyen salario particularmente se incluye dentro de este pacto, todo eventual suministro de alimentación, vivienda, auxilio de educación, auxilio de vehículo, bonos y otros auxilios análogos, el monto que exceda de lo que en cualquier tiempo hubieren valorado expresamente las partes de estos conceptos, el suministro de los mismos a bajo precio así como cualquier prima extralegal, de vacaciones, de servicios o de Navidad y en general cualquier auxilio o beneficio que se otorgue sin que lo antes expresado configure obligación para el EMPLEADOR de conceder tales beneficios. PARÁGRAFO

QUINTO: EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la remuneración ya mencionada, (QUINCENAL) efectivamente trabajada, así como cualquier pago que se genere con ocasión de la relación laboral, incluso las prestaciones sociales que se causen a la terminación del contrato, mediante dispersión electrónica o consignación en la cuenta corriente o de ahorros que designe el empleador en el momento de iniciar la relación laboral o en el transcurso de la misma, forma de pago que es aceptada en forma expresa por EL TRABAJADOR. Este salario además de retribuir el salario ordinario comprende también el pago de la remuneración por descansos en dominicales y festivos. **QUINTA. —**. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en 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. Así mismo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y seis (46) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, 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 seis (46) horas semanales **SÉXTA.—**Las partes acuerdan un período de prueba de 60 días calendario, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato, ni excede de dos (2) meses. En caso de prórrogas o nuevo contrato entre las partes, se entenderá, que no hay nuevo período de prueba. Durante este período tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier momento, en forma unilateral, de conformidad con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo. **SEPTIMA**. —Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato y/o en el Reglamento Interno de Trabajo. PARAGRAFO 1: Son justas causas para dar por terminado el presente contrato de trabajo, por parte de EL EMPLEADOR, además de las enumeradas en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el Código de Ética de EL EMPLEADOR, las que se mencione en cualquier tiempo en los reglamentos del EMPLEADOR, el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones y/o prohibiciones previstas en el presente contrato, y las siguientes que se consideran graves: a)La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR, por TRES (3) veces de un mismo mes calendario; b)la no asistencia al trabajo por un (1) día o la inasistencia al sitio de trabajo sin causa justificada, calificación que le corresponde a EL EMPLEADOR, salvo fuerza mayor; c) la ejecución por parte de EL EMPLEADO de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización de EL EMPLEADOR; d) recibir EL EMPLEADO más de tres (3) llamados de atención verbales o escritos, referentes a la ejecución y desarrollo de las funciones concernientes al cargo para el cual fue contratado; e) atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintos a los que EL EMPLEADOR le encomiende; f) incurrir en pérdida deliberada o injustificada de tiempo; g) ceder total o parcialmente a terceros la ejecución de las obligaciones derivadas de este contrato; h) la revelación de secretos y datos reservados de EL EMPLEADOR, de conformidad con lo dispuesto en el presente contrato; i) usar software para el cual EL EMPLEADOR no cuenta con la respectiva licencia de funcionamiento; j)utilizar los equipos, herramientas y elementos de trabajo de EL EMPLEADOR para su uso personal, así como utilizar el correo electrónico dispuesto por EL EMPLEADOR para fines diferentes a aquel para el cual le fue dotado a EL EMPLEADO o contraviniendo las políticas o directrices establecidas sobre el uso del mismo; k)las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo, así como incurrir en conductas que provoquen agresión, desavenencia, injuria,

falta de respeto o ultraje físico, verbal o moral para con superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o usuarios; l)el hecho de que EL EMPLEADO llegue embriagado al trabajo o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, o ingiera bebidas embriagantes o alucinantes en el sitio de trabajo, aun por primera vez; m) engañar a EL EMPLEADOR con relación al uso y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, utilización de créditos o anticipos de cesantía; n)permitir el incumplimiento de las políticas, normas de seguridad y/o control por parte de sus compañeros o de aquellos empleados a quienes en ejercicio de sus funciones debe controlar; ñ)negarse a cumplir órdenes que en cumplimiento de sus funciones le imparta un superior jerárquico; o) el hecho de que EL EMPLEADO abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores; p)autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, actividades que afecten los intereses de EL EMPLEADOR; q) negociar los productos de propiedad de EL EMPLEADOR o utilizarlos con intención personal de lucro; r)aceptar regalos, comisiones, donaciones, atenciones, dádivas o préstamos de dinero de los proveedores, contratistas, clientes o usuarios de EL EMPLEADOR, a menos que éste lo autorice expresamente; s)Utilizar el buen nombre de EL EMPLEADOR o valerse de las labores encomendadas por éste, para emprender, respaldar o acreditar negocios o actividades comerciales de EL EMPLEADO o de terceros; t)presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas y en general, no ser veraz en su relación con EL EMPLEADOR. **OCTAVA. —** EL EMPLEADO, se compromete a no publicar ni divulgar a ningún tercero, y a no utilizar en beneficio propio o de un tercero o en detrimento de EL EMPLEADOR, la Información Confidencial que conozca en virtud del mismo. Esta obligación permanecerá vigente y en efecto durante todo el término del presente contrato y durante cinco (5) años más. PARAGRAFO 1.- Constituye Información Confidencial, toda información de propiedad de EL EMPLEADOR que no haya sido publicada, en relación con los negocios, finanzas, impuestos, asuntos legales, programas de computador, ventas, formulas, datos, procesos, métodos, artículos de fabricación, maquinaria, aparatos, diseños, materiales de composiciones, productos, ideas, mejoras, inventos, descubrimientos, trabajo experimental o de desarrollo, trabajo en proceso, planos, o cualquier otro material que pertenezca o esté relacionado con la actividad técnica o comercial de EL EMPLEADOR; obtenida por EL EMPLEADO en reuniones, en correspondencia tanto oficial como no oficial, en conversaciones con la Gerencia y demás personal, mediante consultores externos, mediante miembros de organismos y autoridades gubernamentales, en virtud de informes oficiales de EL EMPLEADOR y borradores de tales reportes, por reclamos contra EL EMPLEADOR o cualquiera de sus subsidiarias, por información desarrollada o generada por EL EMPLEADOR o de cualquier otra forma. **NOVENA**. —Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del 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. **DÉCIMA**. —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. **DÉCIMO PRIMERA**. —El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto. Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

Cláusula adicional:

Con Fundamento al artículo 128 del Código sustantivo laboral, señala los pagos que no constituyen salario, por lo tanto las partes de común acuerdo deciden que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, transporte adicional, elementos de trabajo, auxilio de rodamiento, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad, y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales ordenadas en la ley ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador.

Se firma por los que en ellos intervinieron. En la ciudad de Bogotá a los 20 días del mes de Marzo del año 2025.

A la firma del contrato fui notificado (a) de mis funciones y del Reglamento Interno de trabajo, conforme a la ley.

EL EMPLEADOR



EL EMPLEADOR
INVERSIONES AGROARIAS S.A.S
NIT. 901.462.422-5
R/L ESTEBAN CAMILO ARIAS GOMEZ