competente en el distrito o municipio respectivo.

- ✓ En ningún caso podrá sobrepasar los cincuenta (50) kilómetros por hora. La velocidad en zonas escolares y en zonas residenciales será hasta de treinta (30) kilómetros por hora.
- ✓ Límites de velocidad en carreteras nacionales y departamentales. En ningún caso podrá sobrepasar los noventa (90) kilómetros por hora. Para el caso de vías doble calzada que no contengan dentro de su diseño pasos peatonales, la velocidad máxima será de 120 kilómetros por hora.
- ✓ Es obligación de los colaboradores de la Superintendencia de Transporte, respetar las leyes restrictivas de velocidad en la vía y ajustar la velocidad a las condiciones imperantes durante su desplazamiento sobre las vías municipales o intermunicipales, tales como lluvia, escasa visibilidad, vías en malas condiciones, superficies resbalosas, y señales reglamentarias que indiquen el límite de velocidad.
- ✓ Los límites de velocidad disminuyen de acuerdo a condiciones climáticas, condiciones de la vía, visibilidad y lo que establezca la Ley. Se debe respetar la señalización de la vía.
- ✓ Reducción de velocidad: los colaboradores de la Superintendencia de Transporte tienen la responsabilidad de reducir la velocidad a treinta (30) kilómetros por hora en los siguientes casos:
- ✓

1. En lugares de concentración de personas y en zonas residenciales.
2. En las zonas escolares.
3. Cuando se reduzcan las condiciones de visibilidad.
4. Cuando las señales de tránsito así lo ordenen.
5. En proximidad a una intersección.
6. En las vías urbanas las velocidades máximas y mínimas será determinada y debidamente señalizada por la autoridad de Tránsito competente en el distrito o municipio respectivo. En ningún caso podrá sobrepasar los 80 kilómetros por hora.

- ✓ Se debe sensibilizar a todos los colaboradores sobre la separación entre vehículos:

1. La separación entre dos (2) vehículos que circulen uno tras de otro en el mismo carril de una calzada, será de acuerdo con la velocidad.
2. Para velocidades de hasta treinta (30) kilómetros por hora, diez (10) metros.
3. Para velocidades entre treinta (30) y sesenta (60) kilómetros por hora, veinte (20) metros.
4. Para velocidades entre sesenta (60) y ochenta (80) kilómetros por hora, veinticinco (25) metros.
5. Para velocidades de ochenta (80) kilómetros en adelante, treinta (30)

metros o la que la autoridad competente indique.

- **Programa de prevención del sueño y la fatiga**

  El objetivo del programa es dar a conocer la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, asociada a la implementación del PESV de SENDEROS, para el control de la fatiga y el sueño, evitando la ocurrencia de accidentes con resultados fatales, no solo durante los desplazamientos misionales, sino también durante los desplazamientos in itinere.

  Este programa tiene como alcance principalmente a los conductores de la compañía durante los desplazamientos misionales y personal que utilicen para sus desplazamientos vehículos, motos y/o bicicletas.

  - ✓ Regulación de horas de conducción (prevención de la fatiga):
  - ✓ Para ello establecemos los siguientes lineamientos:
  - ✓ Facilitar tiempos adecuados de descanso.
  - ✓ Brindar los recursos necesarios para que nuestros colaboradores trabajen con seguridad, actuando siempre bajo la cultura de prevención o manejo defensivo.
  - ✓ Establecer la cantidad de horas de desplazamientos misionales que debe cumplir nuestros colaboradores durante su jornada laboral, las pausas activas y los descansos entre los mismos.
  - ✓ Propiciar un ambiente de confianza para mantener una comunicación efectiva entre la administración y nuestros colaboradores en lo referente a temas de sueño y fatiga, así como promover la obligatoriedad de cada colaborador de presentarse en condiciones adecuadas de descanso y sueño.
  - ✓ Dentro de nuestras instalaciones se ha creado un ambiente adecuado en una sala de descanso para los conductores o quienes están encargados de los desplazamientos, para las pausas activas y los descansos entre los recorridos.
  - ✓ Capacitar/sensibilizar a nuestros colaboradores en la prevención de la fatiga y la somnolencia durante el desempeño de sus actividades.
  - ✓ No se permite a los conductores realizar los desplazamientos si se evidencia que se encuentra en estado de sueño o de fatiga, esto además aplica para los funcionarios que se encuentren en condiciones de consumo de medicamentos o con síntomas de alguna enfermedad que pueda ocasionar un accidente por su estado de salud.

  Por otro lado, el Grupo de Talento Humano, desde Seguridad y Salud en el Trabajo y mediante el reporte de horas extras que reportan los conductores,

realizará el seguimiento y monitoreo de la fatiga, teniendo en cuenta a su vez los reportes de incapacidades y recomendaciones médicas que puedan intervenir en la seguridad de la conducción.

- **Programa de Prevención de la Distracción:**

SENDEROS en su compromiso con la protección de la integridad física de sus colaboradores y teniendo en cuenta que una de las principales causas de accidentes de tránsito a nivel nacional, es el uso indebido de equipos móviles mientras se conduce, establece la Política de Uso de Equipos Bidireccionales, compromiso establecido en el PESV para salvaguardar la vida de los usuarios de la vía y reducir la accidentalidad. Este programa tiene como alcance principalmente a los conductores de la entidad y funcionarios en sus distintos roles como actores viales.

Establecemos los siguientes lineamientos:

- ✓ Se prohíbe a todos los conductores la utilización de dispositivos móviles, reproductores de música, computadores portátiles y demás equipos electrónicos (incluso si se cuenta con dispositivos de manos libres) mientras se realizan los desplazamientos en misión y los desplazamientos in- itinere.
- ✓ Para recibir o realizar alguna llamada siempre y cuando sea de carácter urgente o esté relacionada directamente con el trabajo que desempeñan, deberán estacionar completamente el vehículo de manera apropiada y en un lugar seguro que no afecte su integridad física de tal manera que no obstaculice el tránsito vial.
- ✓ Todo comparendo o multa por infracciones cometidas en las vías, por incumplir la política de uso de equipos bidireccionales, así como el pago correspondiente de los mismos, serán responsabilidad del conductor infractor.
- ✓ Durante el proceso de contratación de los nuevos colaboradores se hace la recomendación expresa sobre la política y su obligación de informar si los compañeros manipulan equipos bidireccionales durante los desplazamientos.
- ✓ Los sistemas de GPS se programarán antes de iniciar el viaje y no durante el transcurso de la operación del vehículo.
- ✓ El uso de mapas para planificar rutas también debe ser completado antes de operar el vehículo.

SENDEROS se compromete a poner en práctica esta política apuntando a minimizar los riesgos de accidentes de tránsito causados por su incumplimiento,

esta política es revisada periódicamente y está disponible.

- **Programa de Cero Tolerancia a la conducción bajo efectos del Alcohol y Sustancias Psicoactivas:**

Es nuestra obligación y responsabilidad prevenir el consumo de alcohol y drogas y promover la salud mental y física en el ámbito laboral de SENDEROS, no solo de nuestros conductores sino de nuestro entorno en general. Basamos nuestro programa en la confianza y el deseo de contribuir con la disminución de la accidentalidad vial y el compromiso de la institución con el bienestar de sus colaboradores.

Además de prevenir el consumo, prestar atención a situaciones emocionales en las que la persona esta propensa al consumo de alcohol, drogas u otra sustancia que pueda poner en riesgo su salud mental y física, ya sea que pertenezca a la institución como conductor o sea colaborador y forme parte de la misma.

SENDEROS, define y establece como política el no consumo de alcohol, tabaco, y drogas, con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, usuarios, comunidad en general, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo y en las personas en su seguridad y condiciones de trabajo, debido a los factores de riesgo asociado a la conducción. Por lo tanto, con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable para nuestros colaboradores, teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad aplicable se establece lo siguiente:

- ✓ Se prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.
- ✓ Se prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones de la institución.
- ✓ Los colaboradores que estén tomando cualquier medicamento que pueda interferir en sus habilidades para realizar sus normales labores de trabajo en forma segura y eficiente deberán reportarlo en forma anticipada a su jefe inmediato.
- ✓ La posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas, tabaco y otras sustancias psicoactivas en las instalaciones de la institución NO está permitida.
- ✓ Ningún colaborador podrá operar vehículos o cualquier medio de transporte, maquinaria, equipos y herramientas durante su jornada laboral bajo los

efectos del alcohol, drogas y/o alguna sustancia psicoactiva o medicamento que pudiera afectar su capacidad para trabajar de manera segura.

- ✓ Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, contratistas y la comunidad en general que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables y es responsabilidad de cada uno de ellos participar en las diferentes actividades que se programen.

El cumplimiento de estos lineamientos y de las reglas o normas que se deriven de ella son obligaciones de su vinculación laboral o contractual según corresponda y su incumplimiento podrá general falta grave que implica proceso disciplinario de acuerdo con el reglamento interno de trabajo.

La Dirección de Gestión Humano, de la mano del Programa de prevención de alcohol y Sustancias Psicoactivas, implementará el control aleatorio de alcoholemia a cada uno de los conductores, que permita controlar y vigilar el estado en que cumplen sus funciones.

- **Programa para la protección de actores viales vulnerables**:

Es responsabilidad de todos proteger a los actores viales más vulnerables, SENDEROS promueve como lineamientos de protección desarrollar acciones enfocadas a la protección de la vida en la vía, basadas en el autocuidado y respeto por la vida de quienes circulan en nuestro entorno.

Todos tenemos derecho a circular libremente y debemos garantizar la seguridad y el bienestar de aquel que circula sin la protección de una cabina de vehículo y está expuesto a sufrir lesiones graves en un accidente y perder la vida como resultado de éste.

Es importante reconocer que el peatón, el usuario de bicicleta y de motocicleta son considerados los tres actores vulnerables, dado el nivel de gravedad de sus lesiones en caso de un siniestro vial, debido a esto, registran el mayor número de víctimas fatales en accidentes de tránsito.

Durante las capacitaciones a nuestros colaboradores se busca identificar quienes son los ACTORES VIALES MAS VULNERABLES, incentivamos su protección y damos a conocer la normatividad aplicable en caso de incumplimiento como conductor o la realización de maniobras peligrosas que pongan en riesgo su vida o su integridad física:

- ✓ Prevalece el respeto por la vida, el derecho a la vía y la sana convivencia
- ✓ Los peatones no podrán actuar de manera que ponga en peligro su integridad física.

- ✓ Los conductores de vehículos deberán respetar los derechos e integridad de los peatones y ciclistas, dándoles prelación en la vía, pues son usuarios vulnerables.
- ✓ Todo conductor debe ceder el paso a los vehículos de ambulancias, cuerpo de bomberos, vehículos de socorro o emergencia y de la policía o ejército orillándose al costado derecho de la calzada o carril y deteniendo el movimiento del vehículo.
- ✓ En todo caso los vehículos de emergencia deben reducir la velocidad y constatar que les han cedido el derecho de paso al cruzar una intersección

Los conductores no pueden adelantar en los siguientes casos:

- ✓ En intersecciones
- ✓ En los tramos de la vía en donde exista línea separadora central continua o prohibición de adelantamiento.
- ✓ En curvas o pendientes, cuando la visibilidad sea desfavorable.
- ✓ En las proximidades de pasos de peatones.
- ✓ En las intersecciones de las vías férreas.
- ✓ Por la berma o por la derecha de un vehículo y en general, cuando la maniobra ofrezca peligro.

Gestión humana, de la mano del Programa para la Protección de Actores Viales Vulnerables y con asesoría técnica de arl y seguridad y el área HSEQ realizará las campañas y capacitaciones que permitan sensibilizar a los funcionarios el autocuidado y protección de los actores viales.

Estos programas fueron divulgados a los colaboradores que realizan desplazamientos laborales.

5.2 FASE 2. IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL.

En la fase de ejecución del PESV se implementan las acciones definidas en la Fase 1. Planificación del PESV y todas las actividades necesarias para mejorar la seguridad vial en la organización.

Sin embargo, contamos con los factores de desempeño de exposición al riesgo, el cual esta expresado dentro de la matriz de identificación de peligros,

evaluación y valoración de riesgos viales

5.2.1 Paso 9. Plan Anual de trabajo

SENDEROS, define su plan anual de trabajo para el año 2023 integrado con el plan anual de trabajo del SG-SST, teniendo en cuenta el cumplimiento de los pasos definidos en la resolución 20223040040595 del 2022.

Plan de Trabajo anual

5.2.2 Paso 10. Competencia y plan anual de formación.

La compañía, definió la competencia en seguridad vial de los colaboradores que realizan desplazamientos laborales en términos de educación, formación y experiencia.
Además, documento la competencia de los siguientes roles, según lo definido en la resolución 20223040040595 del 2022:

- Líder del diseño e implementación del PESV
- Miembros del CSV
- Capacitadores en seguridad vial
- Planificadores de rutas
- Coordinadores y técnicos de mantenimiento de vehículos
- Auditores de seguridad vial
- Brigadista vial o personal capacitado
- Investigadores internos de siniestros viales
- Colaboradores que conducen un vehículo para desplazamientos laborales.

De igual forma, se definió el plan de formación de seguridad vial para el año 2023, teniendo en cuenta a todos los actores viales de la organización.

Manual de funciones
Programa de capacitaciones

5.2.3 Paso 11. Responsabilidad y comportamiento seguro.

- La compañía cuenta con un procedimiento de contratación definido desde el área de selección y contratación en donde se tienen establecidos los requisitos de seguridad vial de los colaboradores que realizan desplazamientos laborales (pruebas teóricas y prácticas, exámenes médicos, entre otros). Estos se encuentran definidos de acuerdo al cargo para el cual van a ser contratados y a los requisitos exigidos por la empresa usuaria en la que van a desarrollar las actividades laborales.

- Se designó y documentó las responsabilidades en seguridad vial de todos los colaboradores de la organización. Estas responsabilidades deben ser divulgadas y se pueden integrar con las responsabilidades del SG-SST.
- Se realiza la evaluación de comportamientos de seguridad vial de los colaboradores que realizan desplazamientos laborales en el área administrativa, la cual se puede realizar de forma integral con la evaluación del desempeño.

Procedimiento de gestión humana
Profesiograma
Manual de funciones
Evaluación de desempeño

5.2.4 Paso 12. Plan de preparación y respuesta ante emergencias viales.

Se integran dentro de del plan de emergencias del SG-SST, los requisitos para la atención de emergencias viales teniendo en cuenta lo definido en la resolución 20223040040595 del 2022.

Dentro del plan de emergencias del SG-SST se cuenta como mínimo la siguiente información:

- Reporte de siniestros viales
- Funcionamiento de la cadena de llamado al interior de la organización y al número único de emergencias (ya se encuentra definido).
- Ubicación de los centros de atención médica (tener presente las rutas

frecuentes definidas)

- Protocolo de atención a víctimas (ya se encuentra diseñado)
- Equipo que se utilizará para la atención de un siniestro vial
- Realización de simulacro de siniestro vial como mínimo una (1) vez al año.

Protocolo de atención en caso de emergencias

Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias integrado

Programa de simulacros

5.2.5. Paso 13. Investigación interna de siniestros viales.

Para la investigación de accidentes laborales viales la Entidad definirá la viabilidad de que se aplique lo establecido en el procedimiento de investigación de accidentes laborales, adecuándolo a las características de la investigación de accidentes de tránsito. Dentro de este procedimiento se establece:

• Realizar todas las investigaciones de accidentes de tránsito derivados de la operación de los vehículos de la Entidad.
• La investigación de los accidentes de tránsito derivados de la operación de los vehículos de la Entidad, estará a cargo del Comité de Seguridad Vial.
• De acuerdo a la información y los resultados de la investigación el Comité de Seguridad Vial deberá definir medidas correctivas y convertir estos casos en lecciones aprendidas, con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes similares.
• La información derivada de la investigación de estos casos deberá permanecer disponible para su consulta y trazabilidad.
De cada incidente o accidente se debe realizar una lección aprendida, esta deberá ser divulgada al personal se dejará constancia en el formato F-14 Lección aprendida o el formato dispuesto por la compañía dejando evidencia de su socialización.

Protocolo de investigación de accidentes de transito

Formato investigación de AT

Lección aprendida

5.2.5 Paso 14. Vías seguras administradas por la organización.

La empresa SENDEROS no tiene a cargo, ni administra ni controla ninguna vía pública y/o privada, por lo tanto, no realiza la implementación del paso 14. Vías

seguras administradas por la organización, definido en la resolución 20223040040595 del 2022.
Con lo anterior, no es procedente el diseño del protocolo.

5.2.6 Paso 15. Planificación de desplazamientos laborales.

Se define procedimiento y documento para la planificación de los desplazamientos laborales, el cual debe ser llevado a su implementación incluyendo las salidas extramurales (salidas de integración, salidas pedagógicas). Para ello se cuenta con:

Procedimiento para la planificación de desplazamientos laborales

Formato planificación de desplazamientos laborales

5.2.7 Paso 16. Inspección de vehículos y equipos.

Esta inspección debe ser ejecutada, sin excepción alguna, por los conductores que tengan asignados vehículos de la entidad y/o que tengan que realizar algún servicio. Dicha actividad se realizará haciendo uso y diligenciamiento del documento F-43 Inspección vehicular diaria, por medio de link en drive, este documento debe ser diligenciado diariamente y antes de iniciar la prestación del servicio, donde se verificarán como mínimo los siguientes aspectos:
Se definió un procedimiento para la ejecución de la inspección de sus vehículos y un mecanismo para realizarlo. El cual esta contenido dentro del procedimiento de prestación de servicios P-12.

Procedimiento prestación del servicio

Inspección preoperacional del vehículo (virtual)

5.2.8 Paso 17. Mantenimiento y control de vehículos seguros y equipos

Para la empresa es de vital importancia que los vehículos con los cuales se presta el servicio a todos nuestros clientes, se encuentren en perfectas condiciones mecánicas por esta razón hace parte del programa de seguridad vial el programa de mantenimiento preventivo y correctivo.

El objetivo principal del programa de revisión y mantenimiento de vehículos vinculados a la Empresa, es garantizar a través de las herramientas adecuadas la seguridad y tranquilidad de nuestros clientes y afiliados, ejerciendo una supervisión directa para poder prestar un servicio más eficiente y seguro.

El mantenimiento de los vehículos será preventivo y correctivo. El mantenimiento preventivo constituye la serie de intervenciones y reparaciones realizadas al vehículo con la finalidad de anticipar fallas o desperfectos; no podrá entenderse por mantenimiento preventivo las actividades de revisión o inspección. El mantenimiento correctivo es aquel que se ejecuta en cualquier momento al vehículo y ante la evidencia de una falla en cualquiera de sus componentes.

El mantenimiento preventivo se realizará a cada vehículo en los periodos determinados por la empresa, para lo cual se garantizará como mínimo el mantenimiento cada dos (2 a 3 dependiendo del tipo del vehículo) meses, llevando una ficha de mantenimiento donde consignará el registro de las intervenciones y reparaciones realizadas, indicando fecha, actividad, tipo de mantenimiento, clase de mantenimiento, descripción y soporte.

Plan de mantenimiento preventivo y correctivo

Registro de mantenimiento del Vehículo

5.2.9 . Paso 18. Gestión del cambio y gestión de contratistas

La organización integra en el procedimiento de gestión del cambio la evaluación de los impactos que puedan generan cambios externos e internos en la seguridad vial y el procedimiento de gestión de contratistas del SG-SST, los requisitos a tener en cuenta para el PESV para iimplementar acciones y medidas que le garanticen el cumplimiento del objetivo del PESV y la gestión de la seguridad vial, de acuerdo a lo establecido en la resolución 20223040040595 del 2022.

Procedimiento Gestión del cambio
Procedimiento contratistas

5.2.10 Paso 19. Archivo y retención documental

La organización debe realizar la codificación de los documentos diseñados en el Plan Estratégico de Seguridad vial y consignar la información de estos en el listado maestro de documentos, de igual formar deben realizar seguimiento a la conservación de los documentos y registros.

5.3 FASE 3. SEGUIMIENTO POR LA ORGANIZACIÓN.

En la fase de seguimiento del PESV, se analiza y se evalúa trimestralmente las

CONTRATOS

UNION TEMPORAL SENDERAN
Dirección: Carrera 35 # 15B – 35 – OF.508 Edificio Prisma Medellín, Colombia
Línea de Atención: (+57) 322 8105787
analistalicitaciones@senderos.com.co

801

JAMES TOURS	FORMATO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO	CÓDIGO: GA-FR-02 VERSIÓN: 0 VIGENCIA: 20/05/2025

NOMBRE DEL EMPLEADOR TRANSPORTE EMPRESARIAL JAMES TOURS SAS	**DOMICILIO DEL EMPLEADOR** MZ 16 CS 20 AV PRINCIPAL DE CUBA BARRIO SAN FERNANDO
NOMBRE DEL TRABAJADOR MANOLO OSORIO	**DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR** CLL 10 BIS 9 47 BRR COROCITO
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD ITSMINA, 04 MAYO 1988, COLOMBIANO	**CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR** CONDUCTOR
TÉRMINO DEL CONTRATO: SEIS (6) MESES	
SALARIO $1.750.905 + AUXILIO DE TRANSPORTE + PRESTACIONES SOCIALES	**VALOR EN LETRAS** UN MILLÓN SETECIENTOS CINCUENTA MIL NOVECIENTOS CINCO PESOS
PERIODO DE PAGO QUINCENA	**FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES** 27 FEBRERO 2026
LUGAR DONDE SE DESEMPEÑARÁN LAS LABORES PEREIRA, RISARALDA	**FECHA DE FINALIZACIÓN DE LABORES** 27 AGOSTO 2026

Entre el empleador y el trabajador, de 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 OBJETO: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del trabajador y este se obliga:

1. A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, 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 imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes;
2. A prestar sus servicios en forma exclusiva a EL EMPLEADOR, es decir, 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. A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo
4. Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor
5. Prestar los servicios antes dichos personalmente en los sitios que indicare EL EMPLEADOR y, excepcionalmente fuera del territorio de la República de Colombia, cuando las necesidades del servicio lo exigieren.
6. Laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro del horario señalado, pudiendo el empleador efectuar ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.
7. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado.
8. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
9. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
11. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. Seguir las indicaciones de su SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
12. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
13. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad la información y datos que tengan relación con el trabajo y los informes que sobre el mismo se le soliciten.
14. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo.
15. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
16. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización y ejecución normal del trabajo que se les encomienda.
17. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr: seguridad, calidad y eficiencia.
18. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a los vehículos, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la empresa
19. Firmar la copia de todas las comunicaciones que le pase la empresa en señal de recibo. El trabajador tiene pleno derecho de presentar una vez firmado la copia, sus descargos en forma escrita, por si una vez recibida y firmada la copia no los presentare en un plazo no superior a 3 días se presume que está de acuerdo con su contenido.

20. Autorizar expresamente para cada caso los descuentos de su salario y prestación social de los préstamos que por cualquier motivo se le haya hecho, teniendo en cuenta el Art. 149 del C.S.T., y en caso de retiro o cancelación de contrato, descontar los días pagados en forma anticipada, no laborados.
21. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente reglamento, así como a los estatutos y demás normas que la empresa dicte o de las que resulten de la naturaleza del contrato y de las previstas en diversas disposiciones.
22. Usar las máquinas, herramientas, vehículos, motos, útiles elementos y materias primas solo en beneficio de la empresa y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia esta.
23. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener puntualidad, asistencia general para descubrir maniobras indebidas que pueda haber efectuado algún trabajador.
24. Observar estrictamente lo establecido o que establezca la empresa para solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.
25. Someterse a los registros y requisitos indicados por la empresa, en la forma, día y hora que esta señale para evitar sustracciones y otras irregularidades.
26. Asistir con puntualidad a las reuniones, comités a los que ha sido nombrado o designado en el sistema de gestión, y a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizado por la empresa dentro o fuera de su recinto.
27. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito cuando la empresa le confié el manejo de sus vehículos, haciéndose responsable en forma personal por las infracciones que cometa.
28. Utilizar en forma inmediata los elementos de seguridad industrial, uniformes, dotaciones e implementos que se suministre la empresa para el desarrollo de la labor asignada.
29. Seguir las indicaciones y comprometerse a cumplir sus funciones dentro del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
30. Procurar el cuidado integral de su salud.
31. Observar las normas y reglamentos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa
32. Conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, lugares comunes, las herramientas y los equipos
33. Usar en forma oportuna y adecuada los dispositivos de prevención de riesgos y los elementos de protección personal.
34. Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la empresa en general.
35. Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo.

36. Tomar parte activa de los comités: Convivencia, emergencia y comisiones y programas de inspección que se asignen.
37. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
38. Cumplir su código de ética.
39. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
40. Las demás consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.
41. Informar y aportar de manera inmediata las incapacidades médicas.

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 los trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en los reglamentos de trabajo.

TERCERA REMUNERACIÓN: EL EMPLEADOR pagará a EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba.

CUARTA: 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 cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo a partir de Julio 2025 y antes de Julio 2025 46 horas semanales, distribuidas en máximo seis 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 cuatro (44) horas semanales a partir de julio 2025 dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

Entre las condiciones que el empleador puede cambiar, está el lugar de trabajo, luego el empleador tiene la facultad de trasladar a un empleado si las necesidades de la empresa así lo exigen.

QUINTA: El empleador podrá reconocer beneficios, primas, prestaciones de naturaleza extra legal, beneficios por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte, vestuario, auxilios en dinero o en especie o bonificaciones ocasionales, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como **NO SALARIALES**, que se entregan a título de mera liberalidad y

estos subsistirán hasta que el empleador decida su modificación o supresión, atendiendo su capacidad, todos los cuales se otorgan y reconocen, y el EMPLEADO así lo acuerdan sin que tengan carácter salarial y por lo tanto no tienen efecto prestacional o incidencia en la base de aportes en la seguridad social o parafiscal en especial este acuerdo se refiere a auxilios en dinero o en especie, primas periódicas o de antigüedad o en general beneficios de esa naturaleza los que podrán ser modificados o suprimidos por el empleador de acuerdo con su determinación unilateral tal como fue otorgado. Para efectos del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social, los pagos laborales no constituidos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración de conformidad con lo señalado en el artículo 30 de la ley 1393 de 2010".

Como está contemplado en el Código sustantivo del trabajo en su artículo 128, expresamente señala que pagos no constituyen salario:

"Pagos que no constituyen salarios. 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, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad".

SEXTA PERIODO DE PRUEBA: Las partes acuerdan un período de prueba de 30 días, 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 sin indemnización alguna.

SEPTIMA DURACIÓN: La duración del presente contrato es la establecida en este documento. No obstante, si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado. Para todos los efectos, este contrato podrá prorrogarse hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no puede ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

OCTAVA TERMINACION UNILATERAL: 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 Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL EMPLEADOR, las faltas que para efecto se califiquen como graves en reglamentos, manuales, instructivos y demás documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formaran parte integral del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves, la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en lo siguiente:

a) El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
c) La no aceptación del traslado de cargo, área o ciudad
d) La realización de labores ajenas al cargo con menoscabo del cumplimiento de las funciones de horarios de trabajo.
e) Desempeñar labores para terceros o incompatibles con la exclusividad de este contrato
f) Haber sido condenado por sentencia ejecutoriada o pena privativa de la libertad superior a un año, aun cuando se trate de delitos culposos.
g) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, dará lugar a la terminación del contrato por justa causa, previo a un debido proceso.
h) Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, incluyendo la inobservancia de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
i) Violación directa de la cláusula de confidencialidad estipulada en el contrato de trabajo
j) El incumplimiento o la impuntualidad en citas o cumplimientos de compromisos con clientes de la empresa.
k) Las desavenencias con superiores, compañeros o subalternos en el desarrollo de su labor, cuando genere conflictos que afecten el ambiente laboral de la compañía.
l) La violación grave por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones contractuales o reglamentarias, incluyendo la inobservancia al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, aún por primera vez.
m) La violación leve por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por segunda vez.
n) El presentarse a trabajar por una vez en estado de ebriedad, estado de resaca o bajo los efectos del consumo de alucinógenos.
o) El abandono del sitio de trabajo sin permiso previo de sus superiores.
p) El ingerir bebidas alcohólicas o el utilizar sustancias alucinógenas en el sitio de trabajo

q) Usar los útiles, herramientas, vehículos u otros bienes suministrados por el empleador para objeto distinto al asignado,

r) Disminuir u obstaculizar intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

s) Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de correos, trabajo, avisos, volantes o escritos, que no sean producidos o autorizados por el empleador.

t) La revelación de secretos o información confidencial, o el suministro o la utilización de la información para fines o con consecuencias adversas para el EMPLEADOR

u) No cumplir estrictamente con las indicaciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo las indicaciones señaladas por su comité de convivencia y su comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

v) La violación de normas de tránsito, en la conducción de vehículos de la empresa por segunda vez se interpretará como acción reiterativa y estas acciones serán consideradas para un despido justificado previo a investigación.

w) El no pago oportuno de las multas impuestas por autoridad competente por infracción a las normas del Código Nacional de Tránsito y Transporte y demás normas concordantes o complementarias que regulen la materia.

x) Abonándonos al sitio de trabajo sin justificación en la que se adultere la verdad con el fin de obtener un beneficio económico del EMPLEADO o acreditar algún requisito para el pago de prestaciones sociales o gasto laborales.

y) No cumplir con su código de ética, que se le ha puesto de presente y sobre el cual ha firmado su compromiso de seguirlo y acatarlo.

z) Obtener beneficio indebido por aprovechamiento del nombre. Bienes o servicios del EMPLEADOR

aa) No ponerse los Elementos de protección personal en el desarrollo de su actividad laboral.

NOVENA PROPIEDAD INTELECTUAL: Las partes acuerdan que todas las invenciones, descubrimientos y trabajos originales concebidos o hechos por EL TRABAJADOR sobre derechos de autor en vigencia del presente contrato pertenecerán a EL EMPLEADOR, por lo cual de conformidad con el artículo 539 del código de comercio, así como en los artículos 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 EL TRABAJADOR se obliga a informar a EL EMPLEADOR de forma inmediata sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para transferir la propiedad intelectual a EL EMPLEADOR cuando así se lo solicite.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en la normatividad de derechos de autor y lo estipulado anteriormente, las partes acuerdan que el salario devengado contiene la remuneración por la transferencia de todo tipo de propiedad intelectual, razón por la cual no se causara ninguna compensación adicional.

DÉCIMA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por EL EMPLEADOR en ejercicio de su poder subordinante, tales como el horario de trabajo, el lugar de prestación del servicio y el cargo u oficio y/o funciones, 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 artículo 1° de la ley 50/90. Los gastos que se originen por el traslado de lugar de prestación del servicio de EL TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

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 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre EMPLEADORES y TRABAJADORES dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

DÉCIMA PRIMERA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales, y en especial para la aplicación del párrafo 1 del Art. 29 de la ley 789/02, norma que modifico el Art. 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.

DÉCIMA SEGUNDA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado por las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formaran parte integral de este contrato. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en este acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación: