MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
POLICÍA METROPOLITANA DE TUNJA
GRUPO LOGÍSTICO

GS- 2026 - 084161 **/ AREAD – GRULO – 20.1**

Tunja, 01 de septiembre del 2026

Señor coronel
JAVIER GUSTAVO LEMUS PINTO
Comandante Policía Metropolitana de Tunja
Carrera 11 19 85
Tunja – Boyacá

Asunto: solicitud PAC extraordinario mes de septiembre 2026

En atención a que actuamos como supervisores del contrato que a continuación se relaciona, de manera atenta y respetuosa nos permitimos solicitar el PAC "extraordinario" para el mes de septiembre así:

Contrato	Objeto	UNIDAD	Recurso	Valor
95-8-10211-26	"Mantenimiento preventivo y correctivo a todo costo del parque automotor y equipo fluvial Multimarcas al servicio de la policía metropolitana de Tunja, sus unidades adscritas por ordenación del gasto con destino al parque automotor de motocicletas (Multimarcas)".	DEBOY	10	$ 90.000.000,00
		METUN	10	$ 150.000.000,00

Lo anterior con el fin de tramitar los informes de supervisión y las debidas cuentas de pago para el mes de septiembre de 2026, del consumo realizado en el mes de agosto.

Es de anotar que se solicita PAC extraordinario teniendo en cuenta que la ejecución del contrato inició el día viernes 18/08/2026.

Atentamente,

Subintendente **EDWIN BENEDICTO CUESTA MARTÍNEZ**
Responsable mantenimiento vehicular Policía Metropolitana de Tunja
Supervisor Técnico Contrato No. 95-8-10211-26

Intendente **SAMUEL ENRIQUE LACHE PALACIOS**
Responsable de movilidad Departamento de Policía Boyacá
Supervisor administrativo, financiero, contable y jurídico Contrato No. 95-8-10211-26

Elaboró: Subintendente **EDWIN BENEDICTO CUESTA MARTÍNEZ**
Responsable mantenimiento vehicular
METUN

Revisó: Intendente **SAMUEL ENRIQUE LACHE PALACIOS**
Responsable de movilidad
DEBOY

Fecha de elaboración: 01/09/2026
Ubicación: D:\MANTENIMIENTO 2026\CONTRATOS MANTENIMIENTO\MULTIMARCAS\02. 95-8-10211-26 AGO - NOV motos

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
POLICÍA METROPOLITANA DE TUNJA
GRUPO LOGÍSTICO

GS- 2026 - 084164 **/ AREAD – GRULO – 20.1**

Tunja, 01 de septiembre 2026

Señor subteniente
JUAN ESTEBAN GÓMEZ VALLEJO
Jefe Grupo de Contratos Policía Metropolitana de Tunja
Carrera 11 19 85
Tunja – Boyacá

Asunto: solicitud PAC mes de octubre 2026

En atención a que actuamos como supervisores del contrato que a continuación se relaciona, de manera atenta y respetuosa nos permitimos solicitar el PAC para el mes de octubre, así:

Contrato	Objeto	UNIDAD	Recurso	Valor
95-8-10211-26	"Mantenimiento preventivo y correctivo a todo costo del parque automotor y equipo fluvial Multimarcas al servicio de la policía metropolitana de Tunja, sus unidades adscritas por ordenación del gasto con destino al parque automotor de motocicletas (Multimarcas)".	DEBOY	10	$ 70.000.000,00
		METUN	10	$ 70.000.000,00

Lo anterior con el fin de tramitar los informes de supervisión y las debidas cuentas de pago para el mes de octubre de 2026, del consumo realizado en el mes de septiembre.

Atentamente,

Subintendente **EDWIN BENEDICTO CUESTA MARTÍNEZ**
Responsable mantenimiento vehicular Policía Metropolitana de Tunja
Supervisor Técnico Contrato No. 95-8-10211-26

Intendente **SAMUEL ENRIQUE LACHE PALACIOS**
Responsable de movilidad Departamento de Policía Boyacá
Supervisor administrativo, financiero, contable y jurídico Contrato No. 95-8-10211-26

Elaboró: Subintendente **EDWIN BENEDICTO CUESTA MARTÍNEZ**
Responsable mantenimiento vehicular
METUN

Revisó: Intendente **SAMUEL ENRIQUE LACHE PALACIOS**
Responsable de movilidad
DEBOY

Fecha de elaboración: 01/09/2026
Ubicación: D:\MANTENIMIENTO 2026\CONTRATOS MANTENIMIENTO\MULTIMARCAS\02. 95-8-10211-26 AGO - NOV motos

Carrera 11 19 -85 Tunja
Teléfonos: 21058
metun.grumov-sg@policia.gov.co
www.policia.gov.co

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
POLICÍA METROPOLITANA DE TUNJA
GRUPO LOGÍSTICO

Fecha:	Tunja, 14 de Agosto de 2026		
Hora de inicio:	08:00 horas	**Hora de finalización:**	09:00 horas
Lugar:	Taller AUTORACE carrera 11 No. 4 - 25		

ACTA - 026090 - AREAD – GRULO – 2.21

QUE TRATA DEL ACTA DE INICIO DEL CONTRATO 95-8-10211-26, QUE TIENE COMO OBJETO MANTENIMIENTO A TODO COSTO DEL PARQUE AUTOMOTOR MULTIMARCA LOTE 1 MOTOS METUN – DEBOY – UPRES.

ORDEN DEL DÍA

1. Verificación de asistentes
2. Lectura del acta anterior
3. Verificación de los compromisos
4. Acta inicio a la ejecución del contrato 95-8-10211-26

DESARROLLO

1. Verificación de asistentes

En Tunja a los catorce (14) días del mes de agosto del año 2026, se reunió el señor el señor Subcomisario Vladimir Rodríguez Torres – Responsable de Movilidad (METUN), el señor Intendente Samuel Enrique Lache Palacios – Responsable de Combustibles (DEBOY) y el señor Subintendente Erick Rolando Rivera González – Responsable Mantenimiento Vehicular Unidad Prestadora de Salud Boyacá (UPRES), quienes ejercerán la supervisión administrativa, financiera, contable y jurídica del contrato 95-8-10211-26, el señor Subintendente Edwin Cárdenas Reyes – Responsable de Mantenimiento Vehicular (DEBOY), el señor Subintendente Edwin Benedicto Cuesta Martínez – Responsable de Mantenimiento Vehicular (METUN), y el señor Patrullero JULIO CESAR RODRÍGUEZ GAITÁN - Operador vehículo de emergencias, quienes ejercerán la supervisión técnica del contrato 95-8-10211-26, y el señor Víctor Rodolfo Gil Numpaque (CONTRATISTA), con el fin de reiterar las condiciones técnicas para la ejecución del contrato, establecer canales de comunicación directos entre supervisores y contratista o su delegado y jefe de taller, correo electrónico y abonados telefónicos para coordinación y trámites durante el desarrollo de la ejecución, distribuir los ponderables ofertados y los establecimientos en donde se ejecutarán, distribuir los puestos de trabajo requeridos y realizar la verificación de la vinculación laboral del personal que realizará la prestación del servicio de mantenimiento, orientado a un desarrollo eficiente y oportuno del objeto del contrato.

2. Lectura del acta anterior

No aplica.

3. Verificación de los compromisos

No aplica.

4. Temas a tratar

Acta de Inicio del contrato 95-8-10211-26 que tiene por objeto el ***"MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO A TODO COSTO DEL PARQUE AUTOMOTOR Y EQUIPO FLUVIAL MULTIMARCAS AL SERVICIO DE LA POLICÍA METROPOLITANA DE TUNJA, SUS UNIDADES***

ADSCRITAS POR ORDENACIÓN DEL GASTO CON DESTINO AL PARQUE AUTOMOTOR DE MOTOCICLETAS (MULTIMARCAS)".

VALOR

UNIDAD	LOTE 1
DEPARTAMENTO DE POLICÍA BOYACÁ	$ 240.000.000,00
POLICÍA METROPOLITANA DE TUNJA	$ 323.133.996,50
UNIDAD PRESTADORA DE SALUD BOYACÁ	$ 3.000.000,00
TOTALES	**$ 566.133.996,50**

PARQUE AUTOMOTOR ACTUAL – sujeto a variaciones

UNIDAD	CANTIDAD
DEPARTAMENTO DE POLICÍA BOYACÁ	444
POLICÍA METROPOLITANA DE TUNJA	209
UNIDAD PRESTADORA DE SALUD BOYACÁ	02
TOTALES	**655**

CONDICIONES TÉCNICAS MÍNIMAS

ÍTEM	DESCRIPCIÓN ESPECIFICACIONES Y CONDICIONES TÉCNICAS MÍNIMAS
1	**SERVICIO DE MANTENIMIENTO A TODO COSTO** **EL CONTRATISTA CERTIFICO,** que: a) Prestará los servicios de mantenimiento preventivo y correctivo a todo costo para las motocicletas de las unidades de policía objeto del contrato, para lo cual deberá realizar preliminarmente cuando le sea requerido un diagnóstico acertado (no superior a 24 horas), el cual no debe generar sobrecostos ni daños adicionales al automotor; una vez entregado el diagnóstico y su cotización, se evalúa y se autoriza por parte de la supervisión a través de la elaboración de una orden de trabajo donde se plasmará el mantenimiento autorizado. El valor a facturar será el correspondiente a la actividad de mantenimiento enunciada en la orden de trabajo. b) Una vez solicitado el servicio de mantenimiento, el contratista deberá prestar el servicio en forma inmediata, precisa y eficaz con base en el diagnóstico realizado al vehículo. Dicho servicio debe ser sin demoras ocasionadas por falta de personal y/o repuestos (salvo repuestos que por su complejidad requiera de importación, para lo cual en coordinación con el supervisor establecerán los tiempos de entrega e instalación). c) De necesitarse intervención adicional a la autorizada, el contratista realizará un nuevo diagnóstico y cotización de los repuestos requeridos, para surtir la aprobación por parte del supervisor del contrato. d) La ejecución del mantenimiento se realizará dentro del municipio de Tunja o su área urbana circundante, en el taller o sede ofertada por el contratista. e) En caso de requerirse servicios especializados que no se puedan llevar a cabo en la sede o taller ofertado, estos se podrán realizar dentro de la ciudad de Tunja; en el escenario de que el contratista requiera hacerlo fuera de la ciudad, deberá informar por escrito para ser autorizado por parte del supervisor del contrato. La responsabilidad de la garantía sobre estos trabajos y los costos de traslado de los vehículos será exclusivamente a cargo del contratista. f) Si durante la ejecución del contrato, se hace necesaria la prestación de algún servicio de mantenimiento o para una marca y/o línea de motocicleta no contemplada en la "*matriz lista de repuestos y valor ofertado a todo costo*" Lote No 1; cargada en el sistema SECOP II - Documentos del contrato como anexo; se debe realizar estudio de mercado por parte del supervisor del contrato (solicitando al menos tres ofertas comerciales para bienes o servicios similares, consolidándolas en una matriz comparativa y definiendo el valor de referencia). Se deja claro que al contratista se le pagará el valor referenciado en el mercado y se efectuará el descuento de la oferta realizada en la propuesta, actividad que será verificada por el supervisor del contrato, cabe aclarar que al valor estimado de la cotización requiere un incremento por utilidad del contratista, este no podrá aplicar un porcentaje mayor al 20% sobre el valor cotizado obtenido del estudio de mercado. Posterior el supervisor del contrato deberá realizar el respectivo tramite de la modificación ante la ordenación del gasto, esto con fin garantizar la transparencia e interés público de la unidad contratante. g) En caso de ser necesario y por solicitud del supervisor del contrato, el contratista deberá realizar concepto técnico y cotización del valor estimado para la reparación de determinada motocicleta, sin generar costo adicional para la Policía Nacional, entregando el respectivo informe con un plazo no mayor a (48) horas.

ÍTEM	DESCRIPCIÓN ESPECIFICACIONES Y CONDICIONES TÉCNICAS MÍNIMAS
	h) El contratista designará un Jefe de Taller (ingeniero mecánico), quien será el encargado de verificar que los trabajos de mantenimiento realizados cumplan con los requerimientos solicitados, quien deberá entregar la motocicleta, explicando el mantenimiento realizado con sus respectivas recomendaciones. i) Durante la ejecución del proceso, el contratista permitirá la presencia en el taller, del funcionario responsable de mantenimiento del parque automotor de cada unidad o quien ejerza funciones de supervisor técnico, quien verificará de manera aleatoria la genuinidad de los repuestos a instalar durante las actividades de mantenimiento. j) El contratista deberá garantizar el servicio de grúa y/o cama baja para cualquier parte del país durante las veinticuatro (24) horas del día, los siete (7) días de la semana, sin costo adicional al contrato, para las motocicletas que por caso fortuito o fuerza mayor así lo requieran; este servicio será previa solicitud del supervisor o a quien este designe, indicando el tiempo mínimo de respuesta el cual no podrá ser superior a (2) dos horas desde el momento que sea notificado **AL NUMERO DE CONTACTO SUMINISTRADO POR EL CONTRATISTA DEBIENDO ESTAR DISPONIBLE LAS (24) HORAS.** k) En caso de que una motocicleta requiera el servicio de grúa fuera del departamento de Boyacá o a una distancia considerablemente lejana desde la ciudad de Tunja y el contratista tenga los medios técnicos y/o especializados para llevar a cabo el mantenimiento en el lugar, este asumirá de forma total los gastos administrativos de viáticos, transporte de personal, herramientas y repuestos necesarios, sin costo adicional al contrato, previa coordinación con el supervisor. l) Cuando producto del mantenimiento se evidencie que la motocicleta resulte manchada por contacto de aceites, grasas, combustibles o demás, deberá ser entregado lavado, aspirado y secado sin costo adicional al contrato. m) Se debe contemplar en primera instancia la reparación del componente o pieza, sin que el valor de la reparación no supere más del 50% del valor del elemento nuevo; si esto no es posible técnicamente, se procederá a su reemplazo. n) Cuando en una actividad de mantenimiento se requiera cambiar varios repuestos, en cuyo paso obligado se deba desmontar estos u otros, el valor facturado corresponderá al trabajo solicitado y no la de los elementos desmontados, como si se tratara de dos o más trabajos independientes. **Nota:** Ninguna falta o error en el desarrollo del proceso de mantenimiento a las motocicletas institucionales objeto del contrato, podrá imputarse a desconocimiento o impericia de los técnicos, debiendo asumir el contratista la responsabilidad y la obligación de reestablecer los daños derivados de un mantenimiento irregular o por repuestos defectuosos.
2	**REPUESTOS** **EL CONTRATISTA CERTIFICO,** que: a) Los repuestos a instalar deben ser nuevos, originales y/o genuinos, según la recomendación de la marca fabricante, los cuales no pueden ser usados ni remanufacturados y/o repotenciados, entendiendo como Genuino aquel que es certificado por la casa matriz. b) En cualquier tiempo permitirá al supervisor del contrato la revisión de los manifiestos de importación, certificado de origen o cualquier otro documento que permita efectuar la trazabilidad a la genuinidad de los repuestos utilizados en las motocicletas. c) Para el mantenimiento y/o reparación que incluya o se requiera un repuesto que no se encuentre en el país y que este demande su importación, se deberá informar con inmediatez por escrito al supervisor del contrato, adjuntando los soportes de las gestiones realizadas ante la casa matriz, estableciendo la fecha oportuna de realización de los mantenimientos que hubiese lugar, la cual no debe superar (45) días hábiles o prorroga debidamente motivada y justificada. d) Los insumos diferentes a los repuestos de cualquier tipo, necesarios para realizar las diferentes actividades de mantenimiento como grasas, limpiadores electrónicos, limpiador de carburadores, limpiador de partes eléctricas, desengrasantes, disolventes, gasolina para limpiar piezas o repuestos, cinta aislante, siliconas, amarres plásticos y demás, no deben ser cobrados como un lote independiente en la factura por cuanto hacen parte de la actividad de mantenimiento y reparación de la pieza o sistema. e) El supervisor del contrato de las unidades comprometidas en el presente proceso, podrá solicitar al contratista el aprovechamiento de repuestos de los vehículos propuestos para desintegración, para ser utilizados en el mantenimiento del vehículo o motocicleta que lo requiera. f) El contratista garantizará que los aceites y lubricantes utilizados para el mantenimiento de las motocicletas, sea el recomendado por la casa matriz, especialmente para aquellas que recientemente finalizan el periodo de posventa, y requieren mantener la viscosidad del aceite que les es suministrado por la marca fabricante, en aras de preservar y extender la durabilidad de los motores.

<table>
<tr><th>ÍTEM</th><th>DESCRIPCIÓN ESPECIFICACIONES Y CONDICIONES TÉCNICAS MÍNIMAS</th></tr>
<tr><td></td><td>g) Cuando se autorice la instalación de llantas, éstas deberán ser de una marca reconocida por su calidad y durabilidad (previa coordinación con el supervisor), garantizando que su fecha de fabricación no sea superior a 02 años; igualmente, se deben alinear y balancear sin generar costo adicional.

<u>EL CONTRATISTA CERTIFICO,</u> que:

Si tiene vinculo económico con productores, importadores, distribuidores mayoristas y/o comercializadores industriales, de conformidad con lo establecido en el artículo 444 del Decreto 624 DE 1989 "Por el cual se expide el Estatuto Tributario de los Impuestos Administrados por la Dirección General de Impuestos Nacionales"; "RESPONSABLES EN LA VENTA DE DERIVADOS DEL PETRÓLEO. Son responsables del impuesto en la venta de productos derivados del petróleo, los productores, los importadores, los vinculados económicos de unos y otros, los distribuidores mayoristas y/o comercializadores industriales.</td></tr>
<tr><td>3</td><td>PRIORIDAD EN LA ATENCIÓN

<u>EL CONTRATISTA CERTIFICO,</u> que:

a) Dará prioridad a las motocicletas institucionales ingresadas al taller para el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo solicitado, sin procesos que conduzcan a demoras injustificadas en el servicio de mantenimiento.

b) Los tiempos máximos y establecidos para los mantenimientos, serán los siguientes:

<table>
<tr><th>TIPO DE MANTENIMIENTO</th><th>TIEMPO - DÍAS</th></tr>
<tr><td>Preventivo</td><td>2</td></tr>
<tr><td>Correctivo</td><td>10</td></tr>
</table>

Los anteriores tiempos, se empezarán a tener en cuenta a partir de la notificación de la entrega de la orden de trabajo al taller contratista.

Nota 1: La unidad de medida relacionada en "tiempo/días" será tomada únicamente de lunes a viernes (no incluye días feriados ni dominicales).

Nota 2: En los eventos que se requiera desarrollar actividades de mantenimiento correctivo, que por su complejidad exceda el tiempo establecido, el contratista coordinará con el supervisor del contrato el tiempo necesario para llevar a cabo dicha actividad, situación que será evaluada y autorizada por parte de la supervisión.

Nota 3: En caso que el contratista incumpla los tiempos establecidos, en demoras injustificadas para el servicio de mantenimiento solicitado a las motocicletas, se determinará como sanción previo agotamiento de un debido proceso administrativo en el cual, se aplicará lo estipulado en clausula DECIMA CUARTA. Mecanismo de cobertura del riego-ESTIMACIÓN, TIPIFICACIÓN, ASIGNACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE GARANTÍAS, estipuladas en el presente contrato.</td></tr>
<tr><td>4</td><td>CAPACIDAD DE TALENTO HUMANO Y PERFILES PROFESIONALES REQUERIDOS

<u>EL CONTRATISTA CERTIFICO</u> el listado de las personas que desarrollarán el proceso de mantenimiento, junto con los soportes que acreditan la cualificación tales como Título de pregrado/Técnico/Tecnólogo, certificado de los cursos, etc.; de esta manera se pretende determinar un nivel de idoneidad mínimo que garantice la calidad de los trabajos de mantenimiento que se efectúen al equipo automotor.

Estos perfiles cuentan con capacitaciones en alguna de las áreas de mantenimiento automotor, certificadas por instituciones avaladas por el Ministerio de Educación Nacional o por los fabricantes de vehículos y/o motocicletas. Igualmente serán válidos los perfiles que cuenten con los programas de formación en Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano según lo establecido en el Decreto 4904 de 2009 del Ministerio de Educación Nacional (relacionados con el objeto de este proceso).

Nota 1: El listado requerido cuenta con el nombre completo, actividad a desarrollar y certificaciones de formación que posee.

Capacidad requerida:

<table>
<tr><th>ACTIVIDAD A DESARROLLAR</th><th>CANTIDAD</th><th>FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA</th></tr>
<tr><td>Jefe de taller – responsable de la entrega de motocicletas</td><td>1</td><td>Ingeniero mecánico y/o automotriz y/o electromecánico, con experiencia en reparación, mantenimiento y mecánica de vehículos y motocicletas.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>ACTIVIDAD A DESARROLLAR</th><th>CANTIDAD</th><th>FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA</th></tr>
<tr><td>Mecánico de motocicletas</td><td>5</td><td>Certificación de estudios o capacitaciones afines al mantenimiento de vehículos y/o motocicletas, en cualquiera de los campos concernientes a la sincronización y/o reparación de motores, sistemas de inyección y/o</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

ÍTEM	DESCRIPCIÓN ESPECIFICACIONES Y CONDICIONES TÉCNICAS MÍNIMAS

		carburación, sistema eléctrico y/o electrónico, sistema de frenos, suspensión, caja de velocidades y/o transmisión, embragues entre otros.

Nota 1: La cantidad de personal enunciado anteriormente, condiciona específicamente el talento humano mínimo con lo que debe contar el contratista para la ejecución del contrato; en caso de que su capacidad de personal sea mayor, deberá relacionarlo en su totalidad en el listado solicitado.

Nota 3: El talento humano presentado deberá mantenerse durante la ejecución del contrato, si se reemplaza un funcionario, éste deberá cumplir con las mismas condiciones de formación académica y experiencia del profesional o técnico saliente.

Nota 4: El contratista certifico: para el acta de inicio del contrato deberá entregar de forma física a los supervisores, los contratos que acrediten la vinculación laboral del personal técnico que fue presentado durante la visita y en su oferta.

Nota 5: El vínculo laboral, así como las obligaciones que desprendan empleador – trabajador, dígase: salario, transporte, dotación, prestaciones sociales y cobertura de las pólizas que haya lugar, serán responsabilidad inherente del contratista, quien dará cumplimiento estricto a lo establecido en la Ley 2466 de 2025 ***"Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"***, que tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del **Código Sustantivo del Trabajo**, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.

5

INFRAESTRUCTURA DEL TALLER Y CAPACIDAD OPERATIVA REQUERIDA

EL CONTRATISTA CERTIFICO, que:

PUESTOS DE TRABAJO REQUERIDOS.

Los puestos de trabajo (bahía o unidad productiva) destinado al mantenimiento de motocicletas deben garantizar tanto la eficiencia operativa como la seguridad y salud en el trabajo de los empleados bajo la responsabilidad del contratista.

a) El contratista certifico que cuenta con la infraestructura y/o puestos de trabajo requeridos por la entidad, con el fin de garantizar el desarrollo y/o ejecución del contrato.

b) Atendiendo la estadística año 2025 y 2026 del flujo de mantenimientos reflejados en el aplicativo Sistema de Información para la Gestión del Equipo Automotor (SIGEA), se promedió la cantidad de motocicletas que ingresaron al taller cada día laboral, así:

2025

UNIDAD	CANTIDAD	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS LAB	PROMEDIO MOTOS DÍA
METUN	813	2/01/2025	18/12/2025	251,00	3
DEBOY	1073	2/01/2025	21/12/2025	251,00	4
Total	**1886**				**7**

2026

UNIDAD	CANTIDAD	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS LAB	PROMEDIO MOTOS DÍA
METUN	491	3/01/2026	10/06/2026	113	4
DEBOY	582	2/01/2026	11/06/2026	113	5
Total	**1073**				**9**

De acuerdo a lo anterior, el promedio de la vigencia 2026 es mayor teniendo en cuenta el aumento del subcomponente de movilidad.

Así las cosas, se estimó la necesidad de **09 puestos de trabajo** disponibles para la atención de mantenimiento vehicular al lote 1 motos.

Nota 1: Es de aclarar que se solicitó una mayor cantidad de puestos de trabajo en razón al personal de mecánicos requeridos, dado que las motocicletas representan por una parte el 61% del subcomponente de movilidad y, por otra parte, el flujo de ingreso a taller es más frecuente.

Nota 2: El análisis planteado condiciona específicamente los puestos de trabajo mínimos con los que debe contar el contratista para la ejecución del contrato, destacando que, con ocasión al ejercicio de la supervisión y control de los mantenimientos, estos puestos de trabajo deben ubicarse dentro de una misma sede o taller.

c) El contratista diligencio el formato "DESCRIPCIÓN SEDE O TALLER OFERTADO", señalando detalladamente la dirección del inmueble y su respectiva razón social para el desarrollo y ejecución del contrato.

ÍTEM	DESCRIPCIÓN ESPECIFICACIONES Y CONDICIONES TÉCNICAS MÍNIMAS
	NOTA IMPORTANTE: Durante la ejecución del contrato, las motocicletas de la Policía Nacional ***bajo ninguna circunstancia serán parqueadas ni se realizarán mantenimientos en espacios o vías de acceso público*** (calles, lotes, andenes, etc.) en atención a la Ley 769 de 2002 "*Por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones.*", Ley 1801 de 2016 "Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana" y demás normatividad legal vigente. La sede o taller presentada por el contatista cuenta con una infraestructura solida (paredes y techo) y garantizar que los puestos de trabajo estén dentro del mismo, por lo tanto, no se aceptarán instalaciones que se encuentren encerrados por mallas o rejas, al aire libre o cubiertos por carpas, poli sombras u otros elementos en condiciones que representen un riesgo para los automotores y el personal. **En caso de imposición de multas y/u órdenes de comparendo enmarcadas en la Ley, el contratista se hará responsable del pago que se derive del mismo.**
6	**GARANTÍA PARA LOS MANTENIMIENTOS REALIZADOS** **EL CONTRATISTA CERTIFICO,** que: Está en capacidad de dar garantía para los mantenimientos y reparaciones que se establecieron de la siguiente manera: a) Para los mantenimientos correctivos, el contratista deberá mantener una garantía mínima de diez mil (10.000) kilómetros o un (1) año, lo primero que ocurra, contados a partir del recibo a satisfacción del servicio contratado. b) Para los mantenimientos preventivos, el contratista deberá mantener una garantía mínima de tres mil (3.000) kilómetros o dos (2) meses, lo primero que ocurra contados a partir del recibo a satisfacción del servicio contratado. c) Para el caso de las llantas, la garantía estará relacionada con defectos de fabricación (defectos de material o manufactura que originen deformaciones irregulares). d) Para el cambio de las baterías del parque automotor, estas deberán ser nuevas y con un tiempo de garantía no inferior a un (1) año, la garantía iniciara una vez sea instalada en la motocicleta, este requisito será verificado durante la ejecución del contrato por parte del supervisor quien revisara la marca, genuinidad, calidad, referencia, el tipo de batería debe ser sellada y liberes de mantenimientos y su instalación será a cargo del contratista. **Nota:** En el caso, que una (motocicleta) sufra daños por causa de la instalación de repuestos de mala calidad, usados o remanufacturados, el contratista deberá indemnizar a la entidad contratante por el valor total del mantenimiento realizado y facturado.
7	**REVISIÓN TÉCNICO MECÁNICA** **EL CONTRATISTA CERTIFICO,** que: Dispondrá de la capacidad para realizar la revisión técnico mecánica al parque automotor que lo requiera (previa autorización mediante la orden de trabajo), a través de sí mismo o un tercero, para lo cual deberá garantizar que el Centro de Diagnóstico Automotor (CDA), este debidamente acreditado por la entidad reguladora y competente para el ejercicio de esta actividad económica, el contratista certifico el cumplimiento a esta condición la cual se incluirá como cláusula exigible durante la ejecución del contrato, siendo está sujeta a imposición de multa y/o sanción, de acuerdo al debido proceso establecido en la normatividad vigente. La prestación del servicio DE REVISIÓN TÉCNICO MECÁNICA, se podrá realizar en cualquier municipio del Departamento de Boyacá, previa coordinación con el supervisor del contrato, siempre y cuando cumpla con lo establecido en el anterior párrafo. **Nota1:** Se aclara que la prestación del servicio de mantenimiento se realizaría en la ciudad de tu, motivo por el cual La prestación del servicio DE REVISIÓN TÉCNICO MECÁNICA se tomara como vede principal I ciudad en relación. **Nota2:** Para este ítem, no aplica el porcentaje de descuento ofertado, teniendo en cuenta que es un valor establecido y/o regulado por el Gobierno Nacional, en cumplimiento a la Ley 769 de 2002 (Código Nacional de Tránsito) y sus posteriores modificaciones, junto con las normas técnicas NTC 5375 y NTC 6282.
8	**CONDUCCIÓN DE MOTOCICLETAS INSTITUCIONALES** **EL CONTRATISTA CERTIFICO,** que: El mantenimiento del parque automotor de cada uno de las unidades se prestará, solo en las instalaciones ofrecidas por el contratista, en ningún caso se permitirá que la motocicleta sea llevada a otro taller que no haya sido autorizado, a menos que requiera la realización de un trabajo específico "SERVICIO ESPECIALIZADO" y que no se cuente con los equipos para llevar a cabo la labor, para lo cual este será coordinado y autorizado por

ÍTEM	DESCRIPCIÓN ESPECIFICACIONES Y CONDICIONES TÉCNICAS MÍNIMAS
	los supervisores del contrato, y el traslado del automotor, debe ser realizado por personal policial que tiene lo tenga asignado o el operario de mantenimiento del automotor. Las pruebas de ruta se realizarán en coordinación con los operarios de mantenimiento y responsable de mantenimiento del parque automotor, el automotor debe ser maniobrado por personal policial, que tiene asignado el automotor o de ser necesario el operario del mantenimiento, bajo la instrucción del ingeniero y/o técnico que se encuentre asignado por el taller para esta actividad en coordinación con el apoyo técnico o supervisor del contrato; los automotores que ingresen a mantenimiento o algún tipo de servicio prestado por el contratista, serán de su completa custodia y responsabilidad. Los automotores durante las pruebas de ruta deben mantener un letrero y/o identificación visible, que demuestre que el vehículo se encuentra en mantenimiento, con el objetivo de prevenir posibles situaciones que desdibujen el actuar policial, el incumplimiento darán lugar a la entidad para requerir al contratista y solicitar informe detallado de las actividades realizadas y la inobservancia de las condiciones técnicas requeridas, demostrando un incumplimiento a la presente solicitud contractual. **PRUEBA DE RUTA.** Cuando la naturaleza de la reparación o mantenimiento requiera la realización de una prueba de ruta, el contratista deberá efectuarla bajo las siguientes condiciones: 1. La prueba deberá ser autorizada previamente por el supervisor del contrato. 2. Deberá realizarse en compañía del conductor asignado al vehículo y/o de un funcionario policial uniformado designado por la Policía Nacional 3. La distancia recorrida deberá ser la mínima necesaria para verificar el correcto funcionamiento de los sistemas intervenidos. Por lo anterior, ninguna persona ya sea empleada del taller o un tercero y bajo ninguna circunstancia estarán autorizados para realizar desplazamientos o conducción de las motocicletas institucionales fuera de las instalaciones del taller o sede ofertado sin previa autorización de quienes interviene directamente en la ejecución del contrato.
9	**HERRAMIENTAS** **EL CONTRATISTA CERTIFICO,** que cuenta con un mínimo de herramientas y los equipos necesarios para realizar el mantenimiento donde se requiera el servicio de las líneas de las marcas solicitadas por cada unidad.
10	**FACTURACIÓN** El contratista deberá actuar con total transparencia y honestidad en la ejecución del contrato cumpliendo con la calidad y especificaciones técnicas contratadas, asimismo, al momento de facturar las actividades de mantenimiento debe tener en cuenta las condiciones aquí establecidas. Teniendo en cuenta la necesidad de realizar seguimiento y control a la ejecución del contrato, el contratista deberá generar la facturación cuando le sea requerida por el supervisor. Cada factura deberá contener como información indispensable la sigla o placa de la motocicleta objeto del mantenimiento, relación de mantenimientos y/o repuestos sustituidos, cantidades, valor unitario del repuesto, mano de obra y valor de IVA, la cual será individual respecto de cada orden de trabajo emitida, para su revisión, aprobación y tramite de pago. El contratista deberá facturar, conforme a los requisitos establecidos en el Estatuto Tributario, a favor de la Policía Metropolitana de Tunja y de acuerdo con las disposiciones tributarias, deberá realizar el manejo de las facturas electrónicas, según la regulación aplicable, teniendo en cuenta los valores presentados en la oferta económica. Si del proceso de facturación se genera un valor que supere lo discriminado incluido valor repuesto, mano obra e IVA del contrato en una o varias unidades, este valor (diferencia) será asumido por el contratista y bajo ninguna circunstancia la Policía Nacional entrará a responder solidaria y subsidiariamente.
11	**EL CONTRATISTA CERTIFICO,** que cumplirá a cabalidad los lineamientos estructurados en la Resolución 02842 del 20 septiembre del 2021 "Por la cual se crea el reglamento de uso de la identidad e imagen de la Policía Nacional" (cambio de imagen institucional), en los términos establecidos dentro del presente contrato y los requeridos por el supervisor del contrato, teniendo que verificar que cumplirá con lo antes expuesto, desde la presentación de la propuesta.
12	El contratista deberá garantizar y propender de manera permanente o durante la ejecución del contrato, por el cumplimiento a las disposiciones del Decreto 1076 de 2015 expedido por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible". Artículo 2.2.6.1.3.1. Obligaciones del Generador y Artículo 2.2.6.1.3.2. Responsabilidad del generador. El contratista deberá aportar junto con la documentación requerida para el trámite de los informes de supervisión, la certificación del servicio de recolección, transporte, almacenamiento, y/o entrega a receptores autorizados de los residuos peligrosos.
13	El contratista deberá garantizar el cumplimiento al Artículo 87. "Requisitos para cumplir actividades económicas", de la ley 1801 del 2016, En caso de imposición de multas y/u órdenes de comparendo enmarcadas en la Ley, el contratista se hará responsable del pago que se derive del mismo.

ÍTEM	DESCRIPCIÓN ESPECIFICACIONES Y CONDICIONES TÉCNICAS MÍNIMAS
	Nota: El cumplimiento de este requisito aplicará también a los establecimientos propios o tercerizados en donde se ejecute el cumplimiento a los ponderables ofertados.

CANALES DE COMUNICACIÓN

- Contratista o su delegado:
- Jefe de taller:
- Correo electrónico:
- Abonados telefónicos:

DISTRIBUCIÓN PUESTOS DE TRABAJO REQUERIDOS

Atendiendo la necesidad de **09 puestos de trabajo** disponibles para la atención de mantenimiento vehicular al lote 1 motos, se realizará la siguiente distribución por unidad:

UNIDAD	CANTIDAD
DEPARTAMENTO DE POLICÍA BOYACÁ	04
POLICÍA METROPOLITANA DE TUNJA	04
UNIDAD PRESTADORA DE SALUD BOYACÁ	01
TOTALES	**09**

NOTA 1: Los puestos de trabajo enunciados deben encontrarse disponibles para la prioridad en la atención y de manera exclusiva para las motocicletas objeto del contrato 95-8-10211-26.

NOTA 2: Previa coordinación entre los supervisores, los puestos de trabajo podrán ser utilizados por la unidad que los requiera, de tal manera que se propenda por la eficiencia y oportunidad del servicio.

DISTRIBUCIÓN PONDERABLES LOTE 1

En atención a los ponderables ofertados por el contratista señor Víctor Rodolfo Gil para las motocicletas dentro del Contrato 95-8-10211-26, se realizó una distribución para las tres (03) unidades de policía involucradas, así.

FACTORES TÉCNICOS	PONDERABLES OFERTADAS	DEBOY	UPRES	METUN
Certificados de Revisión técnico mecánica y de gases	**20**	13	1	6
Lavado general (lavado, aspirado y secado)	**150**	50	10	90
Despinche, reparación de llanta y neumático chuzado	**50**	15	5	30
Tapizado sillín motocicleta	**20**	10	1	9

NOTA 1: El contratista facturará en valor cero pesos los ponderables ofertados y hechos efectivos a cada motocicleta, previa autorización por parte de los supervisores y su control se realizará a través de planillas de formato no controlado, en cada unidad de policía.

NOTA 2: Los ponderables asignados para cada unidad, en caso de no ser posible hacerlos efectivos por la misma y previa coordinación entre los supervisores, podrán ser utilizados por la unidad que los requiera, de tal manera que puedan hacerse efectivos la totalidad asignada por el contratista para el contrato.

Establecimientos en donde se ejecutarán:

FACTORES TÉCNICOS	NOMBRE ESTABLECIMIENTO	DIRECCIÓN	TELÉFONO	NOMBRE CONTACTO
Certificados de Revisión técnico mecánica y de gases				
Lavado general (lavado, aspirado y secado)				
Despinche, reparación de llanta y neumático chuzado				
Tapizado sillín motocicleta				

VERIFICACIÓN VINCULACIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE REALIZARÁ LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO

Por parte del contratista Víctor Rodolfo Gil Numpaque, realiza la entrega de una copia de seis (06) contratos correspondientes al personal requerido en el ITEM 4 CAPACIDAD DE TALENTO HUMANO Y PERFILES PROFESIONALES REQUERIDOS.

COMPROMISOS:

Actividad	Responsable	Fecha de entrega
Atender a cabalidad lo estipulado en la presente acta.	Supervisores y contratista	Hasta finalizar contrato
Dar prioridad a las motocicletas institucionales ingresadas al taller para el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo solicitado y autorizado por el supervisor, incluyendo los servicios ofertados como ponderables de forma eficiente y oportuna, sin procesos que conduzcan a demoras injustificadas en el servicio de mantenimiento.	Contratista	Hasta finalizar contrato
Garantizar la disposición de los nueve (09) puestos de trabajo de manera exclusiva para el servicio de mantenimiento de las motocicletas de la Policía Nacional, objeto del presente contrato.	Contratista	Hasta finalizar contrato
Garantizar la disponibilidad de los cinco (05) mecánicos requeridos de manera permanente para la atención del mantenimiento de las motocicletas de la Policía Nacional, objeto del presente contrato.	Contratista	Hasta finalizar contrato
Brindará los datos del jefe de taller, quien será el encargado de verificar que los trabajos de mantenimiento realizados cumplan con los requerimientos solicitados por la entidad contratante. Igualmente será el responsable de entregar la motocicleta, explicando el mantenimiento realizado con sus respectivas recomendaciones.	Contratista	Hasta finalizar contrato
Facilitar la presencia o acceso necesario a sus instalaciones de un funcionario por unidad (DEBOY - METUN - UPRES), con el fin de verificar que los repuestos a instalar durante las actividades de mantenimiento que se realizan a los vehículos sean nuevos y genuinos.	Contratista	Hasta finalizar contrato
Garantizar que los aceites y lubricantes utilizados para el mantenimiento de los	Contratista	Hasta finalizar contrato

Actividad	Responsable	Fecha de entrega
vehículos y motocicletas, debe ser el recomendado por la casa matriz.		
Los ponderables distribuidos por cada unidad, quedaran sujetos y previo acuerdo entre los supervisores para que puedan ser ejecutados por otra unidad que lo requiera, con el fin de ser utilizados en su totalidad.	Supervisores y contratista	Hasta finalizar contrato

CONVOCATORIA

No aplica.

Subcomisario VLADIMIR RODRÍGUEZ TORRES
Supervisor administrativo, financiero, contable y jurídico METUN

Intendente SAMUEL ENRIQUE LACHE PALACIOS
Supervisor administrativo, financiero, contable y jurídico DEBOY

Subintendente ERICK ROLANDO RIVERA GONZÁLEZ
Supervisor administrativo, financiero, contable y jurídico UPRES

Subintendente EDWIN CÁRDENAS REYES
Supervisor Técnico DEBOY

Subintendente EDWIN BENEDICTO CUESTA MARTÍNEZ
Supervisor Técnico METUN

Patrullero JULIO CESAR RODRÍGUEZ GAITÁN
Supervisor Técnico UPRES

VÍCTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE (CONTRATISTA)

Anexo: No

Elaborado por: SI. Edwin Benedicto Cuesta Martinez
Revisado por: IT. Samuel Enrique Lache Palacios
Fecha de elaboración: 14-08-2026
Ubicación: D:\MANTENIMIENTO 2026\CONTRATOS MANTENIMIENTO\MULTIMARCAS\NUEVO\02. acta de inicio\LOTE 1

Carrera 11 Nro. 19-85 Tunja
Teléfonos: IP 18592
metun.grumov-sg@policia.gov.co
www.policia.gov.co

INFORMACIÓN PÚBLICA VISIBLE

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
POLICÍA METROPOLITANA DE TUNJA
GRUPO LOGÍSTICO

Fecha:	Tunja, 14 de agosto de 2026		
Hora de inicio:	08:00 horas	**Hora de finalización:**	09:00 horas
Lugar:	Taller AUTORACE carrera 11 No. 4 - 25		

ACTA - - AREAD – GRULO – 2.21

QUE TRATA DEL ACTA DE INICIO DEL CONTRATO 95-8-10211-26, QUE TIENE COMO OBJETO MANTENIMIENTO A TODO COSTO DEL PARQUE AUTOMOTOR MULTIMARCA LOTE 1 MOTOS METUN – DEBOY – UPRES.

ASISTENTES

GR.	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD O DEPENDENCIA	CORREO ELECTRÓNICO	CEDULA DE CIUDADANÍA	TELÉFONO	FIRMA
IT	Samuel Lache	GUMOV DEBOY	samuel.lache3664@	1053608316	3202834223	
SI	Erik Rivera Gonzalez.	Gumov Upres	erik.rivera@...	7318343	3219766003	
SI	Edwin Gesta J	GUMOV METUN	edwin.gesta5082	1049621273	3044960920	
	Victor Rodolfo Gil	Victor Gil	victorgil@yahoo.com	79190167	3114438424	
PT	Julio Rodriguez Castan	Upres Gumov	julio.rodriguez3244@	1057587703	3206281415	
SI	Edwin Cardenas Reyes	GUMOV	deboy.gumov.metun	7179358	3149665803	
SC	Vladimir Rodriguez T.	GUMOV	Vladimir.rodriguez4732	93134382	3203013674	

Carrera 11 Nro. 19-85 Tunja
Teléfonos: IP 18592
metun.grumov-sg@policia.gov.co
www.policia.gov.co

INFORMACIÓN PUBLICA CLASIFICADA

CONTRATOS LABORALES PERSONAL OFERTADO LOTE 1

PERSONAL LOTE N°1		
Nombres completos	**N° de documento**	**Cargo**
Daniel Fernando Acosta Arcos	CC 1.049.656.101	Ingeniero de Servicio y/o Jefe de Taller
Javier Armando Pita Merchán	CC 1.049.604.174	Mecánico de Motocicletas
Gustavo Andrés Torres Correa	CC 1.049.606.917	Mecánico de Motocicletas
Cristhian Nicolas Mendoza Beltrán	CC 1.010.157.249	Mecánico de Motocicletas
Jaime Eduardo Valcarcel Valbuena	CC 7.169.049	Mecánico de Motocicletas
Fredy Stiven Hernandez Barahona	CC 1.002.396.818	Mecánico de Motocicletas

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Nombre del Empleador:	VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE
Domicilio de la Empresa:	CARRERA 11 2B-113 TUNJA
Nombre del (la) Trabajador(a):	DANIEL FERNANDO ACOSTA ARCOS
Número de Identificación	C.C. No 1.049.656.101 DE TUNJA

Las partes, que suscribimos el presente Contrato de Trabajo a TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, PERIODO CONTRATADO DOS (2) MESES, lo hacemos fundamentados en la Buena Fe, y en especial en el respeto a los principios del Derecho de Trabajo.

VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE Identificado con cédula de ciudadanía No. 19.590.189 de Fundación en mi calidad de empleador y Representante Legal de VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE identificado con Nit 19.590.189-2, con domicilio comercial CARRERA 11 N° 2B-113 del Municipio de TUNJA, quien en adelante se denominará EMPLEADOR y DANIEL FERNANDO ACOSTA ARCOS, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.049.656.101 DE TUNJA , residente en la Ciudad de TUNJA, quien en adelante se denominará TRABAJADOR, quien desempeñará el cargo de JEFE DE SERVICIO , acuerdan celebrar el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO PERIODO CONTRATADO DOS MESES , para ser ejecutado, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR 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 del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes, las funciones y procedimientos establecidos para este, observando en su cumplimiento, la diligencia, honestidad, eficacia y el cuidado necesarios.

b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, en las instalaciones de la empresa y horarios laborales, durante 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 y de higiene y seguridad industrial de la empresa.

TERCERA. En relación con la actividad propia del EL EMPLEADO, éste la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para EL EMPLEADO así:

- Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato.
- 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.
- Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones, manuales, procesos y procedimientos que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.
- Cuidar permanentemente los intereses, instalaciones, muebles y equipos de oficina, de cómputo, enseres, vehículos, maquinaria, herramientas, materias primas, material de empaque y productos elaborados de la empresa.
- Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con las funciones establecidas de acuerdo al cargo.
- Programar y elaborar diariamente su trabajo de forma eficiente.
- Utilizar única y exclusivamente los medios magnéticos de información como herramienta de trabajo, no para ocio o distracción laboral.
- Asistir puntualmente a las reuniones y capacitaciones programadas por el empleador en aras de mejorar la formación del trabajador, la productividad y calidad de la empresa.
- Conservar completa armonía y comprensión con los clientes, proveedores, autoridades de vigilancia y control, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
- Cumplir permanentemente sus labores con espíritu de lealtad, compañerismo, colaboración y disciplina con la empresa.
- Dar correcto y adecuado uso a los utensilios, herramientas, uniformes y dotación suministrados por la empresa y utilizarlos en el trabajo correspondiente a su uso dentro de la misma.
- Avisar oportunamente y por escrito a la empresa, todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.

PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR:

- Ejecutar actividades diferentes a las propias de su oficio en horas de trabajo, para terceros ya fueren remuneradas o no, o para su provecho personal.

- Pedir o recibir dinero de los clientes de la EMPRESA y darles un destino diferente a ellos o no entregarlo en su debida oportunidad en la oficina de la EMPRESA.

- Todo acto de violencia, deslealtad, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra EL TRABAJADOR en sus labores contra LA EMPRESA, el personal directivo, sus compañeros de trabajo o sus superiores, clientes o proveedores.

- Los retrasos reiterados en la iniciación de la jornada de trabajo sin una justa causa que lo amerite.

- Hacer uso indebido de los utensilios, herramientas, uniformes y dotación suministrados por la empresa o utilizarlos en lugares o trabajos ajenos a la empresa o por fuera de ella sin permiso del empleador.

- La inasistencia a laborar sin una excusa suficiente que lo justifique.

- El mal trato, injurioso, calumnioso, agresiones de tipo físico o verbal a sus superiores compañeros de trabajo.

CUARTA. Se remunerará con un salario básico mensual de UN MILLON DE PESOS EN M/C ($1.000.000), pagadero quincenalmente más auxilio de transporte vigente para cada periodo. 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si EL TRABAJADOR prestare su servicio en día dominical o festivo, sin previa autorización por escrito del EMPLEADOR, no tendrá derecho a reclamar remuneración alguna por este día.

PARÁGRAFO TERCERO. EL EMPLEADOR no suministra ninguna clase de salario en especie.
PARÁGRAFO CUARTO. Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR 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 TRABAJADOR, entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones, de orden escrita previa, aplicable para cada caso.

QUINTA. Las partes en el citado contrato acuerdan expresamente que lo entregado en dinero o en especie por parte del EMPLEADOR al TRABAJADOR por concepto de beneficios cualquiera sea su denominación de acuerdo al artículo 15 de la ley 50 de 1990 no constituyen salario, en especial: los auxilios o contribuciones que otorgue el empleador por concepto de alimentación para el trabajador, de bonificaciones extraordinarias y demás auxilios otorgados por mera liberalidad del empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cualquier beneficio que se entregue al trabajador sólo se le otorgará como mera liberalidad del empleador, por tanto no constituye salario, ni pago laboral que sea base para el cálculo y pago de prestaciones sociales, aportes parafiscales, a cajas de compensación, SENA, o ICBF, entre otros; como tampoco es base para la determinación de las contribuciones o aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, tales como: salud, pensión, riesgos profesionales, fondo de solidaridad, etc. Las partes acuerdan desde ahora que en ningún caso los pagos que se entreguen como auxilios o beneficios constituyen salario o son base para las cotizaciones, contribuciones o aportes antes descritos.

SEXTA. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día 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 el por escrito o en forma verbal, a la mayor brevedad 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.

SEPTIMA. 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. (IUS VARIANDI) 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 ocho (48) 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 ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (IUS VARIANDI, PRINCIPIO QUE LE DA LA FACULTAD A EL EMPLEADOR DE MODIFICAR LAS CONDICIONES DEL TRABAJO)

OCTAVA. Este contrato es un contrato a término fijo inferior a un año a partir del día 28 de FEBRERO de 2022 Y permanecerá durante el término de DOS (2) meses mientras subsistan las causas que le dieron origen a ese contrato. PARÁGRAFO. PERIODO DE PRUEBA: Los primeros (12) días del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período.

NOVENA. 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; Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller,

establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves contempladas en el reglamento interno de trabajo y en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato.

DÉCIMA. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD: EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial no entregará ni divulgará a terceros salvo autorización previa y expresa de la Gerencia, información calificada por EL EMPLEADOR como confidencial, reservada o estratégica. No podrá bajo ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de EL EMPLEADOR, durante su permanencia en el cargo ni después de su retiro, so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información.

DECIMA PRIMERA. - 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.

DÉCIMA SEGUNDA. - El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto 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 o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican continuación:

Se firma a los (28) días del mes de FEBRERO de 2022.

VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE
El Empleador
NIT 19.590.189-2

DANIEL FERNANDO ACOSTA ARCOS
El Trabajador
CC N° 1.049.656.101 DE TUNJA .

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

Nombre del Empleador:	VICTOR RODOLFO GIL N
Domicilio de la Empresa:	CARRERA 11 No 2B-113
Nombre del (la) Trabajador(a):	JAVIER ARMAMDO PITA MERCHAN
Número de Identificación	C.C. No 1.049.604.174 de Tunja

Las partes, que suscribimos el presente Contrato de Trabajo a Término Indefinido, lo hacemos fundamentados en la Buena Fe, y en especial en el respeto a los principios del Derecho de Trabajo.

VICTOR RODOLFO GIL N identificado con cédula de ciudadanía No. 19.590.189 de FUNDACION en mi calidad de empleador y Representante Legal de VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE identificado con Nit 19.590.189-2, con domicilio comercial CARRERA 11 N 2b-113 del Municipio de TUNJA, quien en adelante se denominará EMPLEADOR y JAVIER ARMAMDO PITA MERCHAN, identificado con cédula de ciudadanía No. 1 049.604.174 de Tunja residente en la Ciudad de Tunja, quien en adelante se denominará TRABAJADOR, quien desempeñará el cargo de MECANICO, acuerdan celebrar el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO, para ser ejecutado, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. - EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR 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 del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes, las funciones y procedimientos establecidos para este, observando en su cumplimiento, la diligencia, honestidad, eficacia y el cuidado necesarios.
b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, en las instalaciones de la empresa y horarios laborales, durante 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 y de higiene y seguridad industrial de la empresa.

TERCERA. - En relación con la actividad propia del EL EMPLEADO, éste la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para EL EMPLEADO así:

- Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato.
- 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.
- Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones, manuales, procesos y procedimientos que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.

- Cuidar permanentemente los intereses, instalaciones, muebles y equipos de oficina, de cómputo, enseres, vehículos, maquinaria, herramientas, materias primas, material de empaque y productos elaborados de la empresa.
- Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con las funciones establecidas de acuerdo al cargo.
- Programar y elaborar diariamente su trabajo de forma eficiente.
- Utilizar única y exclusivamente los medios magnéticos de información como herramienta de trabajo, no para ocio o distracción laboral.
- Asistir puntualmente a las reuniones y capacitaciones programadas por el empleador en aras de mejorar la formación del trabajador, la productividad y calidad de la empresa.
- Conservar completa armonía y comprensión con los clientes, proveedores, autoridades de vigilancia y control, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
- Cumplir permanentemente sus labores con espíritu de lealtad, compañerismo, colaboración y disciplina con la empresa.
- Avisar oportunamente y por escrito a la empresa, todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.

PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR:

- Ejecutar actividades diferentes a las propias de su oficio en horas de trabajo, para terceros ya fueren remuneradas o no, o para su provecho personal.
- Pedir o recibir dinero de los clientes de la EMPRESA y darles un destino diferente a ellos o no entregarlo en su debida oportunidad en la oficina de la EMPRESA.
- Todo acto de violencia, deslealtad, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra EL TRABAJADOR en sus labores contra LA EMPRESA, el personal directivo, sus compañeros de trabajo o sus superiores, clientes o proveedores.
- Los retrasos reiterados en la iniciación de la jornada de trabajo sin una justa causa que lo amerite.
- La inasistencia a laborar sin una excusa suficiente que lo justifique.

CUARTA. Se remunerará con un salario básico mensual de seiscientos diez y seis mil Pesos ($616.000), pagaderos quincenalmente más auxilio de transporte vigente para cada periodo. 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si EL TRABAJADOR prestare su servicio en día dominical o festivo, sin previa autorización por escrito del EMPLEADOR, no tendrá derecho a reclamar remuneración alguna por este día.

PARÁGRAFO TERCERO. EL EMPLEADOR no suministra ninguna clase de salario en especie.

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR 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 TRABAJADOR, entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones, de orden escrita previa, aplicable para cada caso.

QUINTA. Las partes en el citado contrato acuerdan expresamente que lo entregado en dinero o en especie por parte del EMPLEADOR al TRABAJADOR por concepto de beneficios cualquiera sea su denominación de acuerdo al artículo 15 de la ley 50 de 1990 no constituyen salario, en especial. los auxilios o contribuciones que otorgue el empleador por concepto de alimentación para el trabajador, de bonificaciones extraordinarias y demás auxilios otorgados por mera liberalidad del empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cualquier beneficio que se entregue al trabajador sólo se le otorgará como mera liberalidad del empleador, por tanto no constituye salario, ni pago laboral que sea base para el cálculo y pago de prestaciones sociales, aportes parafiscales, a cajas de compensación, SENA, o ICBF, entre otros; como tampoco es base para la determinación de las contribuciones o aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, tales como: salud, pensión, riesgos profesionales, fondo de solidaridad, etc. Las partes acuerdan desde ahora que en ningún caso los pagos que se entreguen como auxilios o beneficios constituyen salario o son base para las cotizaciones, contribuciones o aportes antes descritos.

SEXTA. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en dia 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 el por escrito o en forma verbal, a la mayor brevedad al EMPLEADOR o a sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en dias de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho.

SEPTIMA. - 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. (IUS VARIANDI) 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 ibidem. Así mismo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) dia 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 ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

(IUS VARIANDI, PRINCIPIO QUE LE DA LA FACULTAD A EL EMPLEADOR DE MODIFICAR LAS CONDICIONES DEL TRABAJO)

OCTAVA. Este contrato es un contrato a término indefinido a partir del dia (01) mes (05) año (2014) y permanecerá mientras subsistan las causas que le dieron origen a ese contrato.

PARÁGRAFO. Los primeros dos (2) meses del presente contrato se consideran como periodo de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo.

(PERIODO DE PRUEBA)

NOVENA - 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 contempladas en el reglamento interno de trabajo y en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato.

DÉCIMA. - CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD: EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial no entregará ni divulgará a terceros salvo autorización previa y expresa de la Gerencia, información calificada por EL EMPLEADOR como confidencial, reservada o estratégica. No podrá bajo ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de EL EMPLEADOR, durante su permanencia en el cargo ni después de su retiro, so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información.

DECIMA PRIMERA. - 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.

DÉCIMA SEGUNDA. - El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto 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 o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

Se firma a los (01) días del mes de Mayo de 2014.

VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE
El Empleador
NIT 19.590.189-2

JAVIER ARMAMDO PITA MERCHAN
El Trabajador
C.C. No 1.049.604.174 de Tunja

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Nombre del Empleador:	VICTOR RODOLFO GIL N
Domicilio de la Empresa:	CARRERA 11 2B-113
Nombre del (la) Trabajador(a):	GUSTAVO ANDRES TORRES CORREA
Número de Identificación	C.C. No 1.049.606.917 DE TUNJA

Las partes, que suscribimos el presente Contrato de Trabajo a **TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, PERIODO CONTRATADO SEIS (6) MESES**, lo hacemos fundamentados en la Buena Fe, y en especial en el respeto a los principios del Derecho de Trabajo.

VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE Identificado con cédula de ciudadanía No. 19.590.189 de Fundación en mi calidad de empleador y Representante Legal de VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE identificado con Nit 19.590.189-2, con domicilio comercial CARRERA 11 N° 2B-113 del Municipio de TUNJA, quien en adelante se denominará EMPLEADOR y GUSTAVO ANDRES TORRES CORREA, identificado con cédula de ciudadanía No. de 1.049.606.917 DE TUNJA, residente en la Ciudad de Tunja, quien en adelante se denominará TRABAJADOR, quien desempeñará el cargo de MECANICO, acuerdan celebrar el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO PERIODO SEIS MESES , para ser ejecutado, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR 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 del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes, las funciones y procedimientos establecidos para este, observando en su cumplimiento, la diligencia, honestidad, eficacia y el cuidado necesarios.
b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, en las instalaciones de la empresa y horarios laborales, durante 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 y de higiene y seguridad industrial de la empresa.

TERCERA. En relación con la actividad propia del EL EMPLEADO, éste la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para EL EMPLEADO así:

- Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato.
- 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.
- Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones, manuales, procesos y procedimientos que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.
- Cuidar permanentemente los intereses, instalaciones, muebles y equipos de oficina, de cómputo, enseres, vehículos, maquinaria, herramientas, materias primas, material de empaque y productos elaborados de la empresa.
- Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con las funciones establecidas de acuerdo al cargo.
- Programar y elaborar diariamente su trabajo de forma eficiente.
- Utilizar única y exclusivamente los medios magnéticos de información como herramienta de trabajo, no para ocio o distracción laboral.
- Asistir puntualmente a las reuniones y capacitaciones programadas por el empleador en aras de mejorar la formación del trabajador, la productividad y calidad de la empresa.
- Conservar completa armonía y comprensión con los clientes, proveedores, autoridades de vigilancia y control, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
- Cumplir permanentemente sus labores con espíritu de lealtad, compañerismo, colaboración y disciplina con la empresa.
- Dar correcto y adecuado uso a los utensilios, herramientas, uniformes y dotación suministrados por la empresa y utilizarlos en el trabajo correspondiente a su uso dentro de la misma.
- Avisar oportunamente y por escrito a la empresa, todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.

PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR:

- Ejecutar actividades diferentes a las propias de su oficio en horas de trabajo, para terceros ya fueren remuneradas o no, o para su provecho personal.

- Pedir o recibir dinero de los clientes de la EMPRESA y darles un destino diferente a ellos o no entregarlo en su debida oportunidad en la oficina de la EMPRESA.

- Todo acto de violencia, deslealtad, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra EL TRABAJADOR en sus labores contra LA EMPRESA, el personal directivo, sus compañeros de trabajo o sus superiores, clientes o proveedores.

- Los retrasos reiterados en la iniciación de la jornada de trabajo sin una justa causa que lo amerite.

- Hacer uso indebido de los utensilios, herramientas, uniformes y dotación suministrados por la empresa o utilizarlos en lugares o trabajos ajenos a la empresa o por fuera de ella sin permiso del empleador.

- La inasistencia a laborar sin una excusa suficiente que lo justifique.

- El mal trato, injurioso, calumnioso, agresiones de tipo físico o verbal a sus superiores compañeros de trabajo.

CUARTA. Se remunerará con un salario básico mensual de OCHOSCIENTOS VEINTE Y OCHO MIL CIENTO DIEZ Y SEIS PESOS EN M/C ($828.116), pagadero quincenalmente más auxilio de transporte vigente para cada periodo. 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si EL TRABAJADOR prestare su servicio en día dominical o festivo, sin previa autorización por escrito del EMPLEADOR, no tendrá derecho a reclamar remuneración alguna por este día.

PARÁGRAFO TERCERO. EL EMPLEADOR no suministra ninguna clase de salario en especie.

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR 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 TRABAJADOR, entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones, de orden escrita previa, aplicable para cada caso.

QUINTA. Las partes en el citado contrato acuerdan expresamente que lo entregado en dinero o en especie por parte del EMPLEADOR al TRABAJADOR por concepto de beneficios cualquiera sea su denominación de acuerdo al artículo 15 de la ley 50 de 1990 no constituyen salario, en especial: los auxilios o contribuciones que otorgue el empleador por concepto de alimentación para el trabajador, de bonificaciones extraordinarias y demás auxilios otorgados por mera liberalidad del empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cualquier beneficio que se entregue al trabajador sólo se le otorgará como mera liberalidad del empleador, por tanto no constituye salario, ni pago laboral que sea base para el cálculo y pago de prestaciones sociales, aportes parafiscales, a cajas de compensación, SENA, o ICBF, entre otros; como tampoco es base para la determinación de las contribuciones o aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, tales como: salud, pensión, riesgos profesionales, fondo de solidaridad, etc. Las partes acuerdan desde ahora que en ningún caso los pagos que se entreguen como auxilios o beneficios constituyen salario o son base para las cotizaciones, contribuciones o aportes antes descritos.

SEXTA. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día 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 el por escrito o en forma verbal, a la mayor brevedad 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.

SEPTIMA. 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. (IUS VARIANDI) 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 ocho (48) 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 ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (IUS VARIANDI, PRINCIPIO QUE LE DA LA FACULTAD A EL EMPLEADOR DE MODIFICAR LAS CONDICIONES DEL TRABAJO)

OCTAVA. Este contrato es un contrato a término fijo inferior a un año a partir del día 29 DE JULIO DE 2019 Y permanecerá durante el término de DOCE (12) meses mientras subsistan las causas que le dieron origen a ese contrato. PARÁGRAFO. PERIODO DE PRUEBA: Los SETENTA Y TRES (73) días del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período.

NOVENA. 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; Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el

trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves contempladas en el reglamento interno de

trabajo y en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato.

DÉCIMA. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD: EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial no entregará ni divulgará a terceros salvo autorización previa y expresa de la Gerencia, información calificada por EL EMPLEADOR como confidencial, reservada o estratégica. No podrá bajo ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de EL EMPLEADOR, durante su permanencia en el cargo ni después de su retiro, so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información.

DECIMA PRIMERA. - 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.

DÉCIMA SEGUNDA. - El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto 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 o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican continuación:

Se firma a los (05) días del mes de DICIEMBRE de 2019.

VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE
El Empleador
NIT 19.590.189-2

GUSTAVO ANDRES TORRES CORREA
El Trabajador
CC 1.049.606.917 DE TUNJA

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Nombre del Empleador: VICTOR RODOLFO GIL N
Domicilio de la Empresa: CARRERA 11 2B-113
Nombre del (la) Trabajador(a): CRISTHIAN NICOLAS MENDOZA BELTRAN
Número de Identificación C.C. No 1.010.157.249 DE TUNJA

Las partes, que suscribimos el presente Contrato de Trabajo a TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, PERIODO CONTRATADO TRES (3) MESES, lo hacemos fundamentados en la Buena Fe, y en especial en el respeto a los principios del Derecho de Trabajo.

VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE Identificado con cédula de ciudadanía No. 19.590.189 de Fundación en mi calidad de empleador y Representante Legal de VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE identificado con Nit 19.590.189-2, con domicilio comercial CARRERA 11 N° 2B-113 del Municipio de TUNJA, quien en adelante se denominará EMPLEADOR y CRISTHIAN NICOLAS MENDOZA BELTRAN , identificado con cédula de ciudadanía No. 1.010.157.249 DE TUNJA ., residente en la Ciudad de TUNJA, quien en adelante se denominará TRABAJADOR, quien desempeñará el cargo de MECANICO , acuerdan celebrar el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AñO PERIODO TRES MESES , para ser ejecutado, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR 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 del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes, las funciones y procedimientos establecidos para este, observando en su cumplimiento, la diligencia, honestidad, eficacia y el cuidado necesarios.
b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, en las instalaciones de la empresa y horarios laborales, durante 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 y de higiene y seguridad industrial de la empresa.

TERCERA. En relación con la actividad propia del EL EMPLEADO, éste la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para EL EMPLEADO así:

- Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato.
- 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.
- Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones, manuales, procesos y procedimientos que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.
- Cuidar permanentemente los intereses, instalaciones, muebles y equipos de oficina, de cómputo, enseres, vehículos, maquinaria, herramientas, materias primas, material de empaque y productos elaborados de la empresa.
- Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con las funciones establecidas de acuerdo al cargo.
- Programar y elaborar diariamente su trabajo de forma eficiente.
- Utilizar única y exclusivamente los medios magnéticos de información como herramienta de trabajo, no para ocio o distracción laboral.
- Asistir puntualmente a las reuniones y capacitaciones programadas por el empleador en aras de mejorar la formación del trabajador, la productividad y calidad de la empresa.
- Conservar completa armonía y comprensión con los clientes, proveedores, autoridades de vigilancia y control, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
- Cumplir permanentemente sus labores con espíritu de lealtad, compañerismo, colaboración y disciplina con la empresa.
- Dar correcto y adecuado uso a los utensilios, herramientas, uniformes y dotación suministrados por la empresa y utilizarlos en el trabajo correspondiente a su uso dentro de la misma.
- Avisar oportunamente y por escrito a la empresa, todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.

PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR:

- Ejecutar actividades diferentes a las propias de su oficio en horas de trabajo, para terceros ya fueren remuneradas o no, o para su provecho personal.

- Pedir o recibir dinero de los clientes de la EMPRESA y darles un destino diferente a ellos o no entregarlo en su debida oportunidad en la oficina de la EMPRESA.

- Todo acto de violencia, deslealtad, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra EL TRABAJADOR en sus labores contra LA EMPRESA, el personal directivo, sus compañeros de trabajo o sus superiores, clientes o proveedores.

- Los retrasos reiterados en la iniciación de la jornada de trabajo sin una justa causa que lo amerite.

- Hacer uso indebido de los utensilios, herramientas, uniformes y dotación suministrados por la empresa o utilizarlos en lugares o trabajos ajenos a la empresa o por fuera de ella sin permiso del empleador.

- La inasistencia a laborar sin una excusa suficiente que lo justifique.

- El mal trato, injurioso, calumnioso, agresiones de tipo físico o verbal a sus superiores compañeros de trabajo.

CUARTA. Se remunerará con un salario básico mensual de OCHOSCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL CON OCHO CIENTOS TRES PESOS EN M/C ($877.803), pagadero quincenalmente más auxilio de transporte vigente para cada periodo. 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si EL TRABAJADOR prestare su servicio en día dominical o festivo, sin previa autorización por escrito del EMPLEADOR, no tendrá derecho a reclamar remuneración alguna por este día.

PARÁGRAFO TERCERO. EL EMPLEADOR no suministra ninguna clase de salario en especie.
PARÁGRAFO CUARTO. Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del

TRABAJADOR 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 TRABAJADOR, entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones, de orden escrita previa, aplicable para cada caso.

QUINTA. Las partes en el citado contrato acuerdan expresamente que lo entregado en dinero o en especie por parte del EMPLEADOR al TRABAJADOR por concepto de beneficios cualquiera sea su denominación de acuerdo al artículo 15 de la ley 50 de 1990 no constituyen salario, en especial: los auxilios o contribuciones que otorgue el empleador por concepto de alimentación para el trabajador, de bonificaciones extraordinarias y demás auxilios otorgados por mera liberalidad del empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cualquier beneficio que se entregue al trabajador sólo se le otorgará como mera liberalidad del empleador, por tanto no constituye salario, ni pago laboral que sea base para el cálculo y pago de prestaciones sociales, aportes parafiscales, a cajas de compensación, SENA, o ICBF, entre otros; como tampoco es base para la determinación de las contribuciones o aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, tales como: salud, pensión, riesgos profesionales, fondo de solidaridad, etc. Las partes acuerdan desde ahora que en ningún caso los pagos que se entreguen como auxilios o beneficios constituyen salario o son base para las cotizaciones, contribuciones o aportes antes descritos.

SEXTA. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día 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 el por escrito o en forma verbal, a la mayor brevedad 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.

SEPTIMA. 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. (IUS VARIANDI) 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,

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del

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 ocho (48) 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 ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (IUS VARIANDI, PRINCIPIO QUE LE DA LA FACULTAD A EL EMPLEADOR DE MODIFICAR LAS CONDICIONES DEL TRABAJO)

OCTAVA. Este contrato es un contrato a término fijo inferior a un año a partir del día 21 de Septiembre de 2020 Y permanecerá durante el término de TRES (3) meses mientras subsistan las causas que le dieron origen a ese contrato. PARÁGRAFO. PERIODO DE PRUEBA: Los primeros (18) días del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período.

NOVENA. 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; Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves contempladas en el reglamento interno de trabajo y en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato.

DÉCIMA. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD: EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial no entregará ni divulgará a terceros salvo autorización previa y expresa de la Gerencia, información calificada por EL EMPLEADOR como confidencial, reservada o estratégica. No podrá bajo ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de EL EMPLEADOR, durante su permanencia en el cargo ni después de su retiro, so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información.

DECIMA PRIMERA. - 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 SEGUNDA. - El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto 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 o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican continuación:

Se firma a los (26) días del mes de OCTUBRE de 2020.

VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE
El Empleador
NIT 19.590.189-2

Nicolas Mendoza
CRISTHIAN NICOLAS MENDOZA BELTRAN
El Trabajador
CC 1.010.157.249 DE TUNJA

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Nombre del Empleador:	VICTOR RODOLFO GIL N
Domicilio de la Empresa:	CARRERA 11 # 4-25 TUNJA.
Nombre del (la) Trabajador(a):	JAIME EDUARDO VALCARCEL VALBUENA
Número de Identificación	C.C. N°7.169.049 DE TUNJA
Dirección	CALLE 19 #17ª-26 TUNJA
Email	jaimevalcarcel74@gmail.com

Las partes, que suscribimos el presente Contrato de Trabajo a TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, lo hacemos fundamentados en la Buena Fe, y en especial en el respeto a los principios del Derecho de Trabajo.

VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE Identificado con cédula de ciudadanía No. 19.590.189 de Fundación en mi calidad de empleador y Representante Legal de VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE identificado con NIT 19.590.189-2, con domicilio comercial CARRERA 11 N° 4-25 del Municipio de TUNJA, quien en adelante se denominará EMPLEADOR y JAIME EDUARDO VALCARCEL VALBUENA identificado con cédula de ciudadanía No. C.C. N°7.169.049 DE TUNJA. residente en la Ciudad de TUNJA, quien en adelante se denominará TRABAJADOR, quien desempeñará el cargo de MECANICO, acuerdan celebrar el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO para ser ejecutado, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR en el cargo de MECANICO 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 del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes, las funciones y procedimientos establecidos para este, observando en su cumplimiento, la diligencia, honestidad, eficacia y el cuidado necesario.
b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, en las instalaciones de la empresa y horarios laborales, durante 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 y de higiene y seguridad industrial de la empresa.

TERCERA. En relación con la actividad propia del EL EMPLEADO, éste la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para EL EMPLEADO así:

- Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato.
- 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.
- Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones, manuales, procesos y procedimientos que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.
- Cuidar permanentemente los intereses, instalaciones, muebles y equipos de oficina, de cómputo, enseres, vehículos, maquinaria, herramientas, materias primas, material de empaque y productos elaborados de la empresa.
- Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con las funciones establecidas de acuerdo al cargo.
- Programar y elaborar diariamente su trabajo de forma eficiente.
- Utilizar única y exclusivamente los medios magnéticos de información como herramienta de trabajo, no para ocio o distracción laboral.
- Asistir puntualmente a las reuniones y capacitaciones programadas por el empleador en aras de mejorar la formación del trabajador, la productividad y calidad de la empresa.
- Conservar completa armonía y comprensión con los clientes, proveedores, autoridades de vigilancia y control, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
- Cumplir permanentemente sus labores con espíritu de lealtad, compañerismo, colaboración y disciplina con la empresa.
- Dar correcto y adecuado uso a los utensilios, herramientas, uniformes y dotación suministrados por la empresa y utilizarlos en el trabajo correspondiente a su uso dentro de la misma.
- Avisar oportunamente y por escrito a la empresa, todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.

PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR:

- Ejecutar actividades diferentes a las propias de su oficio en horas de trabajo, para terceros ya fueren remuneradas o no, o para su provecho personal.

- Pedir o recibir dinero de los clientes de la EMPRESA y darles un destino diferente a ellos o no entregarlo en su debida oportunidad en la oficina de la EMPRESA.

- Todo acto de violencia, deslealtad, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra EL TRABAJADOR en sus labores contra LA EMPRESA, el personal directivo, sus compañeros de trabajo o sus superiores, clientes o proveedores.

- Los retrasos reiterados en la iniciación de la jornada de trabajo sin una justa causa que lo amerite.

- Hacer uso indebido de los utensilios, herramientas, uniformes y dotación suministrados por la empresa o utilizarlos en lugares o trabajos ajenos a la empresa o por fuera de ella sin permiso del empleador.

- La inasistencia a laborar sin una excusa suficiente que lo justifique.

- El mal trato, injurioso, calumnioso, agresiones de tipo físico o verbal a sus superiores compañeros de trabajo.

CUARTA. Se remunerará con un salario básico mensual de UN MILLON CUATROCIENTOS VEINTITRES MIL QUINIENTOS PESOS EN M/C ($1.423.500), pagadero quincenalmente más auxilio de transporte vigente para cada periodo. 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si EL TRABAJADOR prestare su servicio en día dominical o festivo, sin previa autorización por escrito del EMPLEADOR, no tendrá derecho a reclamar remuneración alguna por este día.

PARÁGRAFO TERCERO. EL EMPLEADOR no suministra ninguna clase de salario en especie.

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del

TRABAJADOR 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 TRABAJADOR, entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones, de orden escrita previa, aplicable para cada caso.

QUINTA. Las partes en el citado contrato acuerdan expresamente que lo entregado en dinero o en especie por parte del EMPLEADOR al TRABAJADOR por concepto de beneficios cualquiera sea su denominación de acuerdo al artículo 15 de la ley 50 de 1990 no constituyen salario, en especial: los auxilios o contribuciones que otorgue el empleador por concepto de alimentación para el trabajador, de bonificaciones extraordinarias y demás auxilios otorgados por mera liberalidad del empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cualquier beneficio que se entregue al trabajador sólo se le otorgará como mera liberalidad del empleador, por tanto no constituye salario, ni pago laboral que sea base para el cálculo y pago de prestaciones sociales, aportes parafiscales, a cajas de compensación, SENA, o ICBF, entre otros; como tampoco es base para la determinación de las contribuciones o aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, tales como: salud, pensión, riesgos profesionales, fondo de solidaridad, etc. Las partes acuerdan desde ahora que en ningún caso los pagos que se entreguen como auxilios o beneficios constituyen salario o son base para las cotizaciones, contribuciones o aportes antes descritos.

SEXTA. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día 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 el por escrito o en forma verbal, a la mayor brevedad 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.

SEPTIMA. 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. (IUS VARIANDI) 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, 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 cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (IUS VARIANDI, PRINCIPIO QUE LE DA LA FACULTAD A EL EMPLEADOR DE MODIFICAR LAS CONDICIONES DEL TRABAJO)

OCTAVA. Este contrato es un contrato a término fijo inferior a un año a partir del día 16 de OCTUBRE de 2025 Y permanecerá vigente mientras subsistan las causas que le dieron origen a ese contrato. PARÁGRAFO. PERIODO DE PRUEBA: Los primeros (18) días del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período.

NOVENA. 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; Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO PRIMERO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves contempladas en el reglamento interno de trabajo y en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Al momento de la terminación del presente contrato, el TRABAJADOR entregará al dia sus deberes inherentes a su cargo a EL EMPLEADOR de igual forma entregará inventario de todos y cada uno de los

elementos de trabajo suministrados para el desarrollo de su labor y en general todo el material que se relacione con los negocios de EL EMPLEADOR o de terceros y que esté en su poder o bajo su custodia o control, para generación del respectivo PAZ Y SALVO.

DÉCIMA. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD: EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial no entregará ni divulgará a terceros salvo autorización previa y expresa de la Gerencia, información calificada por EL EMPLEADOR como confidencial, reservada o estratégica. No podrá bajo ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de EL EMPLEADOR, durante su permanencia en el cargo ni después de su retiro, so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información.

DECIMA PRIMERA. - 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 SEGUNDA. - El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto 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 o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican continuación:

Se firma a los seis (16) días del mes de OCTUBRE de 2025.

VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE
El Empleador
NIT 19.590.189-2

Jaime Eduardo Valcarcel V.
JAIME EDUARDO VALCARCEL VALBUENA
El Trabajador
C.C. N°7.169.049 DE TUNJA

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Nombre del Empleador:	VICTOR RODOLFO GIL N
Domicilio de la Empresa:	CARRERA 11 # 4-25 TUNJA.
Nombre del (la) Trabajador(a):	FREDY STIVEN HERNANDEZ BARAHONA
Número de Identificación	C.C. N°1.002.396.818 DE TUNJA
Email	fstevenbarahona193@gmail.com

Las partes, que suscribimos el presente Contrato de Trabajo a TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, lo hacemos fundamentados en la Buena Fe, y en especial en el respeto a los principios del Derecho de Trabajo.

VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE Identificado con cédula de ciudadanía No. 19.590.189 de Fundación en mi calidad de empleador y Representante Legal de VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE identificado con NIT 19.590.189-2, con domicilio comercial CARRERA 11 N° 4-25 del Municipio de TUNJA, quien en adelante se denominará EMPLEADOR Y FREDY STIVEN HERNANDEZ BARAHONA identificado con cédula de ciudadanía No. C.C. N°1.002.396.818 DE TUNJA. residente en la Ciudad de TUNJA, quien en adelante se denominará TRABAJADOR, quien desempeñará el cargo de MECANICO, acuerdan celebrar el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO para ser ejecutado, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR 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 del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes, las funciones y procedimientos establecidos para este, observando en su cumplimiento, la diligencia, honestidad, eficacia y el cuidado necesario.
b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, en las instalaciones de la empresa y horarios laborales, durante 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 y de higiene y seguridad industrial de la empresa.

TERCERA. En relación con la actividad propia del EL EMPLEADO, éste la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para EL EMPLEADO así:

- Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato.
- 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.
- Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones, manuales, procesos y procedimientos que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.
- Cuidar permanentemente los intereses, instalaciones, muebles y equipos de oficina, de cómputo, enseres, vehículos, maquinaria, herramientas, materias primas, material de empaque y productos elaborados de la empresa.
- Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con las funciones establecidas de acuerdo al cargo.
- Programar y elaborar diariamente su trabajo de forma eficiente.
- Utilizar única y exclusivamente los medios magnéticos de información como herramienta de trabajo, no para ocio o distracción laboral.
- Asistir puntualmente a las reuniones y capacitaciones programadas por el empleador en aras de mejorar la formación del trabajador, la productividad y calidad de la empresa.
- Conservar completa armonía y comprensión con los clientes, proveedores, autoridades de vigilancia y control, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
- Cumplir permanentemente sus labores con espíritu de lealtad, compañerismo, colaboración y disciplina con la empresa.
- Dar correcto y adecuado uso a los utensilios, herramientas, uniformes y dotación suministrados por la empresa y utilizarlos en el trabajo correspondiente a su uso dentro de la misma.
- Avisar oportunamente y por escrito a la empresa, todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.

PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR:

- Ejecutar actividades diferentes a las propias de su oficio en horas de trabajo, para terceros ya fueren remuneradas o no, o para su provecho personal.

- Pedir o recibir dinero de los clientes de la EMPRESA y darles un destino diferente a ellos o no entregarlo en su debida oportunidad en la oficina de la EMPRESA.

- Todo acto de violencia, deslealtad, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra EL TRABAJADOR en sus labores contra LA EMPRESA, el personal directivo, sus compañeros de trabajo o sus superiores, clientes o proveedores.

- Los retrasos reiterados en la iniciación de la jornada de trabajo sin una justa causa que lo amerite.

- Hacer uso indebido de los utensilios, herramientas, uniformes y dotación suministrados por la empresa o utilizarlos en lugares o trabajos ajenos a la empresa o por fuera de ella sin permiso del empleador.

- La inasistencia a laborar sin una excusa suficiente que lo justifique.

- El mal trato, injurioso, calumnioso, agresiones de tipo físico o verbal a sus superiores compañeros de trabajo.

CUARTA. Se remunerará con un salario básico mensual de UN MILLON CUATROCIENTOS VEINTITRES MIL QUINIENTOS PESOS EN M/C ($1.423.500), pagadero quincenalmente más auxilio de transporte vigente para cada periodo. 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si EL TRABAJADOR prestare su servicio en día dominical o festivo, sin previa autorización por escrito del EMPLEADOR, no tendrá derecho a reclamar remuneración alguna por este día.

PARÁGRAFO TERCERO. EL EMPLEADOR no suministra ninguna clase de salario en especie.

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR 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 TRABAJADOR,

entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones, de orden escrita previa, aplicable para cada caso.

QUINTA. Las partes en el citado contrato acuerdan expresamente que lo entregado en dinero o en especie por parte del EMPLEADOR al TRABAJADOR por concepto de beneficios cualquiera sea su denominación de acuerdo al artículo 15 de la ley 50 de 1990 no constituyen salario, en especial: los auxilios o contribuciones que otorgue el empleador por concepto de alimentación para el trabajador, de bonificaciones extraordinarias y demás auxilios otorgados por mera liberalidad del empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cualquier beneficio que se entregue al trabajador sólo se le otorgará como mera liberalidad del empleador, por tanto no constituye salario, ni pago laboral que sea base para el cálculo y pago de prestaciones sociales, aportes parafiscales, a cajas de compensación, SENA, o ICBF, entre otros; como tampoco es base para la determinación de las contribuciones o aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, tales como: salud, pensión, riesgos profesionales, fondo de solidaridad, etc. Las partes acuerdan desde ahora que en ningún caso los pagos que se entreguen como auxilios o beneficios constituyen salario o son base para las cotizaciones, contribuciones o aportes antes descritos.

SEXTA. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día 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 el por escrito o en forma verbal, a la mayor brevedad 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.

SEPTIMA. 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. (IUS VARIANDI) 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 dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (IUS VARIANDI, PRINCIPIO QUE LE DA LA FACULTAD A EL EMPLEADOR DE MODIFICAR LAS CONDICIONES DEL TRABAJO)

OCTAVA. Este contrato es un contrato a término fijo inferior a un año a partir del día 06 de MARZO de 2025 Y permanecerá hasta el 05 de junio de 2025., mientras subsistan las causas que le dieron origen a ese contrato. PARÁGRAFO. PERIODO DE PRUEBA: Los primeros (18) días del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período.

NOVENA. 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; Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo

del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves contempladas en el reglamento interno de trabajo y en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato.

DÉCIMA. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD: EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial no entregará ni divulgará a terceros salvo autorización previa y expresa de la Gerencia, información calificada por EL EMPLEADOR como confidencial,

reservada o estratégica. No podrá bajo ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de EL EMPLEADOR, durante su permanencia en el cargo ni después de su retiro, so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información.

DECIMA PRIMERA. - 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.

DÉCIMA SEGUNDA. - El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto 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 o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican continuación:

Se firma a los seis (06) días del mes de MARZO de 2025.

VICTOR RODOLFO GIL NUMPAQUE

El Empleador
NIT 19.590.189-2

fredy stiven

FREDY STIVEN HERNANDEZ BARAHONA
El Trabajador
C.C. N°1.002.396.818 DE TUNJA