

Nombre del Empleador: COOTRANSHUILA LTDA/CARLOS ENRIQUE TRUJILLO INCHIMA Y/O HECTOR RODRIGO H.	Dirección del Empleador AVENIDA 26 4 -82 NEIVA (H).
Nombre del Trabajador: KARLA JULIETH ROCHA MAJIN CC. 1.075.272.410 DE NEIVA (H)	Dirección del Trabajador: CRA. 21 No. 16 – 06 LA LIBERTAD
Lugar, fecha de nacimiento y nacionalidad: 25 DE ABRIL DE 1993 NEIVA (H)	Cargo u oficio que desempeñará el Trabajador AUXILIAR DE VIAJE THW-100 (20700)
Salario: \$781.242 SETECIENTOS OCHENTA Y UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS MCTE.	
Períodos de Pago MENSUAL	Fecha de iniciación de labores 11 DE DICIEMBRE DE 2018
Lugar donde desempeñará las labores TERRITORIO NACIONAL	Ciudad donde ha sido contratado el Trabajador NEIVA
Término Inicial del Contrato TERMINO FIJO	Vence el Día: 10 DE MARZO DE 2019

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR, Y este se obliga:

- 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 ordenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes, y
- A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato.

SEGUNDA: Las partes declaran que 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: REMUNERACION. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VIII del C.S.T.

CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. 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, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho.

QUINTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T., modificado por el Art. 23 de la Ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibídem.

SEXTA: PERIODO DE PRUEBA. Las partes acuerdan un período de prueba de 18 días, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato, ni excede de dos (2) meses. En caso de prórrogas, se entenderá que no hay nuevo período de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 78 del C.S.T., modificado por el Art. 7º de la Ley 50/90. Durante este período tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier tiempo, sin que se cause el pago de indemnización alguna, en forma unilateral, de conformidad con el Art. 80 del C.S.T., modificado por el Art. 3º del Decreto 617/54.

SEPTIMA: TERMINACION UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T., modificados por el Art. 7º del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato.

OCTAVA: INVENCIONES. Las invenciones realizadas por EL TRABAJADOR le pertenecen, salvo a) en el evento que la invención haya sido realizada por el TRABAJADOR contratado para investigar, siempre y cuando la invención sea el resultado de la misión específica para la cual ha sido contratado. b) Cuando el trabajador no ha sido contratado para investigar y la invención se obtiene mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada. En este último evento el trabajador, tendrá derecho a una

NOVENA: DERECHOS DE AUTOR. Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por el TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones o con ocasión ellas pertenecen al EMPLEADOR. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la Ley 23 de 1982 y la Decisión 351 de la Comisión de Acuerdo de Cartagena.-

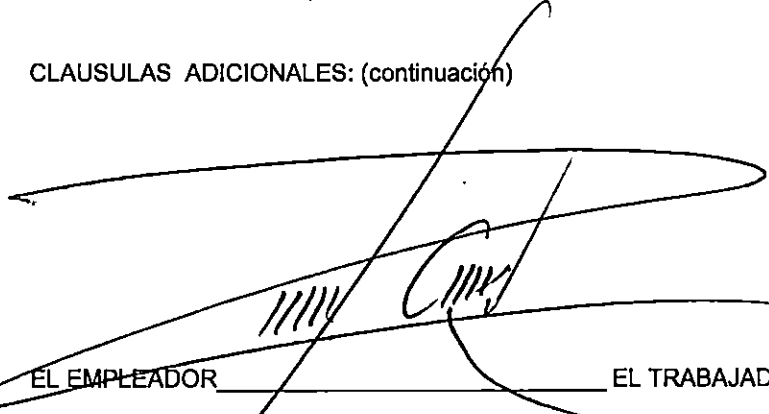
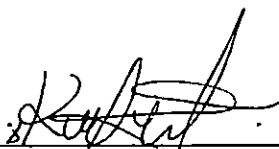
DECIMA: MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, de sus condiciones laborales, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T., modificado por el Art. 1º de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C.S.T. **PARÁGRAFO:** El lugar de desempeño de las labores es el departamento del Huila pero igualmente acepta que el desempeño de sus labores lo pueda realizar en todo el Territorio Nacional por tratarse de un oficio o labor que requiere el desplazamiento con el objeto de trabajo del empleado.

DECIMA PRIMERA: DIRECCION DEL TRABAJADOR. Se compromete a informar por escrito AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección teniéndose como suya, para todos los efectos, la última dirección registrada en la empresa

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

CIUDAD Y FECHA: Neiva, 10 de Diciembre de 2018

CLAUSULAS ADICIONALES: (continuación)


EL EMPLEADOR _____ EL TRABAJADOR  _____
C.C. O NIT _____ C.C. O NIT 1075.272.410 Neiva
TESTIGO _____ C.C.No. _____

NOTA: Las modificaciones al presente contrato podrán elaborarse en una hoja anexa a este documento, la cual hará parte del mismo y donde deberán consignarse los nombres y firmas de las partes contratantes, su documento de identidad y fecha en que se efectúe la modificación.

Las partes pueden pactar cláusulas adicionales o diferentes en el espacio indicado. Estas cláusulas pueden referirse entre otra, a los siguientes aspectos:

1. **Turnos de trabajo sucesivos:** Posibilidad creada por la Ley 50/90 para las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de dicha Ley. Para este evento, la cláusula correspondiente podría quedar así:

"Las partes acuerdan que EL TRABAJADOR laborará en turnos de trabajo sucesivos que no excedan de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. Para estos turnos no habrá lugar al pago de recargo nocturno ni de remuneración especial por dominicales o festivos, sino que su salario siempre corresponderá a la jornada ordinaria de trabajo. Por cada turno en dominical o festivo, tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado. Esta cláusula deroga y reemplaza la cláusula TERCERA de este contrato"

2. **Definición de pagos no salariales:** De conformidad con la Ley 50/90, es posible pactar que determinados beneficios o auxilios acordados contractual o convencionalmente no tengan carácter de salario, en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación, vestuario, primas extralegales, de servicios, de navidad, etc. En este caso la cláusula podría quedar así:

"Se conviene que ninguno de los pagos enumerados en el Art. 128 del C.S.T. (modificado Ley 50/90, Art. 15) tienen carácter de salario.

Igualmente se acuerda que los siguientes beneficios o auxilios de conformidad con la misma norma, tampoco tendrán naturaleza salarial ni se tendrán como base para liquidar acreencias laborales"

3. **Valoración del Salario en especie:** La Ley 50/90 ordena valorar expresamente en todo contrato de trabajo la parte de la remuneración que corresponda a salario en especie, para lo cual se debe elaborar la cláusula pertinente. En todo caso este concepto no puede cubrir más del 50% de la totalidad del salario o más del 30% cuando EL TRABAJADOR devengue el salario mínimo legal. La cláusula podría redactarse así:

"Suministro de _____ se valora en \$ _____

4. **Posibilidad de pactar salario integral:** A partir de la Ley 50/90, cuando EL TRABAJADOR devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, pueden las partes acordar un salario integral que cubra la remuneración ordinaria y el valor correspondiente a las prestaciones, recargo y beneficios legales y extralegales a que tenga derecho EL TRABAJADOR, exceptuando las vacaciones (Contrato de Trabajo con Salario Integral, Referencia Minerva 11-01).