

34

La Republica de Colombia y en su nombre



Planeta Formación y Universidades

Personería Jurídica No. 0428 del 28 de Enero 1982 - MEN | VIGILADA MINEDUCACIÓN

Debidamente autorizada por el Ministerio de Educación Nacional,
teniendo en cuenta que:

Fania Marcela Gamboa Fuentes

C.C. 1072709600 de Chia

Aprobó los estudios programados por la Corporación y cumplió con los
requisitos exigidos por la ley y los reglamentos, le confiere el título de:

Licenciada en Pedagogía Infantil

En testimonio de lo expuesto se expide el presente Diploma que así lo acredita

Bogotá D.C., 18 de Marzo de 2024

Rector

Secretario General

39338

Registrado en el folio 7663-5 Reg. 37823 del libro de Diplomas No. 29, Bogotá D.C. 18 de Marzo de 2024



Xertify Código: BAEBADD6A001 Verificar

La República de Colombia y en su nombre



Planeta Formación y Universidades

Personería Jurídica No. 0428 de 28 de Enero 1982 - MEN | VIGILADA MINEDUCACIÓN

ACTA DE GRADO 537 / 2024

En la ciudad de Bogotá D.C., República de Colombia, a los dieciocho (18) días del mes de marzo del año dos mil veinticuatro (2024), la Corporación Universitaria Iberoamericana hizo entrega a:

Tania Marcela Gamboa Fuentes

C.C. 1072709600 de Chia

Del título de:

Licenciada en Pedagogía Infantil

Al efecto, tomó al graduando el siguiente juramento:

Juráis ante Dios y prometéis a la Patria acatar y cumplir la Constitución y las Leyes de la República, mantener su independencia y libertades, ejercer vuestra profesión de acuerdo con las normas y cuidar y defender los principios filosóficos de la Institución.

Al manifestar cumplirlo y previa autorización de las directivas de la institución, se le hizo entrega del diploma que lo acredita como Profesional, en fe de lo anterior, se firma la presente acta.

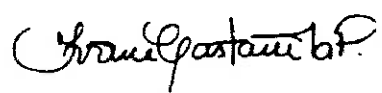
Secretaria General

39338



© Xertify • Código: BAEBADD6A003 Verificar

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
OFICINA DE REGISTRO Y CONTROL ACADÉMICO
RECONÓCESE ESTE CERTIFICADO PARA TODOS LOS
EFECTOS LEGALES Y UNIVERSITARIOS DECRETO 2150 DE
DICIEMBRE 5 DE 1995 REGISTRADO CON EL NÚMERO
37823 ANOTADO AL FOLIO 7663-5 DEL LIBRO DE
DIPLOMAS NO. 29.



REGISTRO Y CONTROL ACADÉMICO
BOGOTÁ; (CUNDINAMARCA) 18 DE MARZO DE 2024

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O
LABOR DETERMINADA
- CONVENIOS -**

Entre los suscritos, de una parte la "CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR "COLSUBSIDIO", domiciliada en Bogotá, que en el texto de este documento se llamará "EL EMPLEADOR Y/O LA CORPORACIÓN", quien actúa a través de **ANDREA CAROLINA PASTRANA TURMEQUE**, en su calidad de **COORDINADOR CONTRATACION Y ATENCION AL TRABAJADOR** y de la otra parte **TANIA MARCELA GAMBOA FUENTES** mayor y de esta vecindad e identificado con cédula de ciudadanía número **1072709600** quien obra en su propio nombre y quien en adelante se denominará "EL TRABAJADOR", se ha celebrado el Contrato de Trabajo que consta en el presente documento y que se regirá por las siguientes estipulaciones:

PRIMERA. OBJETO. EL TRABAJADOR se obliga a prestar e incorporar lealmente al servicio exclusivo del EMPLEADOR, en la ciudad de CHÍA o en la que éste le indique, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias, anexas, conexas y complementarias del cargo de **DIRECTOR GRUPO** en la dependencia **JARDIN SOCIAL FONQUETA** esto de conformidad con lo que establece la Ley y este contrato, con los reglamentos, circulares y procedimientos establecidos por EL EMPLEADOR y con las órdenes e instrucciones que la CORPORACIÓN de modo particular le imparta. **PARÁGRAFO PRIMERO:** La obra o labor objeto de este contrato obedece al cumplimiento del **CONVENIO DE ASOCIACIÓN No CO1_PCCNTR_6038973_2024, CELEBRADO ENTRE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA Y LA CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR - COLSUBSIDIO. AUNAR ESFUERZOS TECNICOS, HUMANOS, FINANCIEROS ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS PARA BRINDAR ATENCION INTEGRAL A NIÑOS Y NIÑAS DE PRIMERA INFANCIA EN EL JARDIN SOCIAL CHÍA, JARDON SOCIAL CASITA DE LOS SUEÑOS Y JARDIN SOCIAL DE BOJACA, DEL MUNICIPIO DE CHÍA.** **PARÁGRAFO 2:** Se entenderá que hacen parte del **CONVENIO DE ASOCIACIÓN No CO1_PCCNTR_6038973_2024, CELEBRADO ENTRE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA Y LA CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR - COLSUBSIDIO** los documentos y actas derivados del mismo y que afecten la obra o labor contratada en el domicilio de ejecución determinado. **PARÁGRAFO TERCERO.** LA CORPORACIÓN podrá además asignarle cualquier otro cargo y/o dependencia AL TRABAJADOR, siempre que no implique desmejora en el salario, obligándose dicho TRABAJADOR a aceptar tal designación., pues de darse ello, derivará de las necesidades propias del servicio que el EMPLEADOR realiza. **SEGUNDA. VIGENCIA.** El presente contrato de trabajo se celebra por la realización de la obra o labor descrita en la cláusula primera, por tanto, el contrato terminará una vez que la citada obra o labor haya sido terminada. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Para todos los efectos, los dos primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba y por tanto durante tal término cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente sin preaviso y sin indemnización alguna. **PARÁGRAFO SEGUNDO. PREAVISO CONTRACTUAL.** En caso de terminación unilateral o intempestiva del contrato por parte DEL TRABAJADOR, éste acepta expresamente con la firma de este documento, que deberá darlo por terminado mediante aviso escrito a LA CORPORACIÓN con antelación no inferior a treinta (30) días. En caso de no dar EL TRABAJADOR el aludido pre aviso, o darlo tardíamente, deberá pagar a LA CORPORACIÓN a título de indemnización de perjuicios la suma equivalente a treinta (30) días de sueldo, valor que será deducible de los conceptos que se reconozcan en la liquidación final de derechos laborales, para tal descuento se entiende que el TRABAJADOR autoriza de manera expresa y la firma de este documento a la CORPORACIÓN, lo que recaerá sobre todo lo causado por salario, prestaciones sociales, vacaciones, bonificaciones, indemnizaciones y en general, sobre los derechos que se causen ante el retiro del TRABAJADOR. Dejando a consideración del Jefe Inmediato la aceptación de la renuncia presentada por el TRABAJADOR **PARÁGRAFO TERCERO. NO PRORROGA.** Las partes dejan constancia expresa desde este momento de su mutua decisión de no prorrogar el presente contrato de trabajo, por lo que el mismo terminará en la fecha estipulada, quedando así dichas partes recíprocamente avisadas de tal circunstancia, con la firma del presente documento. **TERCERA. REMUNERACION.** EL EMPLEADOR, como contraprestación por los servicios del TRABAJADOR, le pagará mensualmente la suma de **(\$1953400,00 PESOS M/CTE)**, pagadera por quincenas vencidas, siendo entendido que en dicho salario está incluida y comprendida la remuneración de los descansos en dominicales y festivos. **PARÁGRAFO PRIMERO. FORMA DE PAGO.** EL EMPLEADOR, a su elección, podrá pagar al TRABAJADOR el salario aquí pactado, las prestaciones, vacaciones o indemnizaciones que se causen en vigencia o a la terminación del contrato, o cualquier otra suma que la CORPORACIÓN le debiere, directamente en dinero efectivo o a través de cheque de Banco de la ciudad donde labore EL TRABAJADOR, o por consignación en cuenta corriente o de ahorros. Si EL EMPLEADOR optare por este último mecanismo de pago, EL TRABAJADOR acepta y queda obligado a que dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de tal decisión, suscribirá los formularios, entregará los documentos y llenará

TMGF
TMGF

los trámites respectivos para la apertura de la cuenta en el Banco que EL EMPLEADOR le indique.

PARÁGRAFO SEGUNDO. MODALIDADES DE PAGO. Convienen las partes que durante la vigencia de este contrato de trabajo EL EMPLEADOR podrá establecer y utilizar diferentes modalidades de pago de las sumas y conceptos ya citados, dentro de las opciones aquí pactadas. **CUARTA. PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.** Disponen expresamente las partes que no constituyen salario ni factor del mismo los auxilios o beneficios habituales u ocasionales existentes o los que en el futuro llegare a reconocer EL EMPLEADOR, convencional o contractualmente, o llegue a otorgar en forma unilateral, tales como: primas extralegales, de servicios, de navidad, quinquenios, auxilios de educación, créditos con intereses bajos, auxilios funerarios, seguros médicos, seguros por invalidez o muerte, etc. También disponen que el suministro de alimentos, loncheras o refrigerios al TRABAJADOR por parte de LA CORPORACIÓN o su venta a bajo precio, tampoco constituirá salario ni factor de salario, todo ello de acuerdo con lo establecido en el Artículo 15 de la Ley 50 de 1.990. **QUINTA. JORNADA Y TURNOS.** EL TRABAJADOR laborará la jornada de **T040: 47 HORAS SEMANALES SEGÚN PROGRAMACIÓN** horas semanales dentro de los turnos y los horarios que le indique la CORPORACIÓN, los que por necesidades del servicio podrán ser modificados por LA CORPORACIÓN en cualquier momento. Igualmente, LA CORPORACIÓN podrá, cuando lo considere necesario, ampliar la jornada de trabajo diaria hasta por diez (10) horas para que EL TRABAJADOR descanse el día sábado o parte de dicho día. Tratándose de trabajadores que no sean de dirección, confianza o manejo, EL TRABAJADOR se obliga a laborar horas extras cuando así lo ordene la CORPORACIÓN. Así mismo, podrán implantarse jornadas diarias flexibles de trabajo de conformidad con lo estipulado en este contrato. Todo trabajo suplementario o de horas extras y todo trabajo en día domingo festivo en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la Ley o contrato ha de ejecutarse así, debe ser autorizado por la Corporación previamente por escrito para cada caso. **PARÁGRAFO PRIMERO. JORNADAS FLEXIBLES.** Las partes de común acuerdo convienen que la CORPORACIÓN podrá establecer que el TRABAJADOR preste sus servicios mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, las que se distribuirán en un máximo de seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, el que puede o no de acuerdo con las circunstancias respectivas de cada semana, coincidir con el domingo. Convienen además las partes que las aludidas jornadas flexibles serán señaladas oportunamente por LA CORPORACIÓN de conformidad con los respectivos requerimientos, repartiéndolas de manera variable durante la respectiva semana de tal forma que no sean jornadas menores de cuatro (4) horas continuas ni superiores a diez (10) horas diarias, quedando establecido que en este caso si se superaren ocho (8) horas de trabajo en un día, no habrá lugar a recargo por trabajo suplementario, todo ello de conformidad con lo establecido en el literal d) del Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO SEGUNDO. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** De común acuerdo queda establecido entre las partes que el EMPLEADOR podrá disponer que el día de descanso obligatorio al que tendrá derecho el trabajador sea el sábado y no el domingo de conformidad con el parágrafo 1º del Artículo 26 de la Ley 789 de 2002. Como consecuencia de ello, el citado TRABAJADOR laboraría los días domingos integrándose tales días a su jornada ordinaria y sin que por tanto se cause recargo o sobre remuneración alguna. **SEXTA. TRABAJO SUPLEMENTARIO.** Todo trabajo suplementario o de horas extras en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la Ley o contrato ha de ejecutarse así, debe ser autorizado por LA CORPORACIÓN previamente por escrito para cada caso. En consecuencia EL EMPLEADOR no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado, como queda dicho. **PARÁGRAFO PRIMERO.** En caso de que el trabajador sea asignado a un cargo considerado de dirección, confianza o manejo, quedará excluido de las regulaciones sobre jornada máxima legal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. **SÉPTIMA. OBLIGACIONES Y FUNCIONES DEL TRABAJADOR.** Son obligaciones y funciones especiales del TRABAJADOR, además de las que se desprenden de la naturaleza y objeto del presente contrato y del cargo a desempeñar, las siguientes: 1). Guardar absoluta y estricta reserva y confidencialidad sobre la totalidad de los asuntos, normas, procedimientos y actividades de la CORPORACIÓN que llegue a conocer en virtud de su cargo; 2). El cumplimiento cabal de toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según la guía del cargo del TRABAJADOR; 3). Cumplir estrictamente el horario y turno de trabajo establecido por el EMPLEADOR y laborar horas extras o realizar el trabajo suplementario a que haya lugar en los eventos en que la Corporación así lo disponga; 4). Cumplir con máxima lealtad, honestidad, cuidado, diligencia y puntualidad las labores asignadas; 5). Sujetarse estrechamente a las órdenes, pautas, políticas y procedimientos fijados por la Corporación para el desarrollo de su labor, obligándose en todo caso a mantenerse actualizado con relación a los mismos; 6). Guardar absoluto respeto y un adecuado y correcto tratamiento con los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y con los clientes y visitantes de la CORPORACIÓN; 7). Mantener en óptimas condiciones de aseo los elementos de trabajo; 8). Comunicar al EMPLEADOR todo aquello que se considere de interés de éste a efectos de proteger sus bienes y el buen nombre de la CORPORACIÓN; 9). Dedicar la totalidad del tiempo laboral al desempeño de las

funciones que le han sido encomendadas, por lo tanto, no podrá atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a aquellos que le correspondan; 10). Acatar la orden de traslado y/o la designación en otros cargos que el EMPLEADOR por las necesidades del servicio le asigne a pesar de ser diverso al inicialmente pactado, ello incluso cuando sea en otra ciudad o dependencia; 11). Responder de la manera más rigurosa por la conservación de documentos, útiles, equipos, aplicativos, sistemas de cómputo, muebles y bienes asignados para el desempeño de su trabajo o confiados para su guarda o custodia, ninguno de los cuales podrá ser retirado de la institución bajo ningún pretexto sin autorización expresa del EMPLEADOR, ni ser utilizado en beneficio personal o familiar; 12). No instalar en su equipo de cómputo software no autorizados por la CORPORACIÓN o que no cumplan con los requisitos legales para su licenciamiento; 13). Participar en las actividades programadas de capacitación, el desarrollo de personal, la instrucción y/o el entrenamiento que determine EL EMPLEADOR; 14). No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a terceros, salvo que el EMPLEADOR lo permita previamente en forma expresa y por escrito; 15). Toda otra obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según lo anterior y según su cargo le incumban al TRABAJADOR; 16). Dar aviso inmediato al EMPLEADOR de la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo por parte del TRABAJADOR o cualquier compañero de trabajo; 17). Utilizar y dar un uso adecuado a los uniformes y/o dotación que la empresa le entregue para el desempeño de su labor, incluyendo esto la dotación de seguridad industrial; 18). Acatar y hacer cumplir a sus colaboradores todas las medidas de seguridad industrial que en virtud del cargo deba asumir; 19). Entregar a LA CORPORACIÓN dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su recibo los dineros que por razón de sus funciones reciba EL TRABAJADOR a los clientes de la CORPORACIÓN; 20). Acatar las obligaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno Corporativo y de ética y en el Reglamento Interno de Trabajo; y 21). Mantener actualizada su información personal a través de los aplicativos, sistemas o canales habilitados que la CORPORACIÓN defina o tenga definidos para tal fin, ello en garantía de las disposiciones legales sobre el tratamiento de datos personales, y que en virtud de la relación laboral, hasta su finalización y con posterioridad sean suministrados, generados, recopilados, manejados, usados, procesados, compilados, intercambiados y actualizados por el TRABAJADOR y dispuestos por la ENTIDAD en todo proceso que derive de su relación laboral con COLSUBSIDIO. Para los fines que corresponda, el TRABAJADOR entiende y acepta desde ya que la disposición sobre tratamiento de datos personales estipulada en este contrato, hace parte integral de las responsabilidades propias e inherentes a la guía del cargo que se estipula en la cláusula primera de este contrato, o la que corresponda a la labor que ejecute en el futuro en vigencia y hasta la terminación de su relación laboral. 22) Cumplir con las Políticas de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo implementadas en la Corporación. 23) Reportar todo riesgo relacionado con Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo a que pueda estar expuesta la Corporación. **OCTAVA. PROHIBICIONES ESPECIALES.** Son prohibiciones especiales del TRABAJADOR, además de las que prevé la Ley y las que se desprenden de la naturaleza y objeto del presente contrato y el cargo a desempeñar, las siguientes: 1). Apartarse de las órdenes e instrucciones que se le impartan para el cumplimiento cabal de toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según el manual de funciones y según su cargo le incumban al TRABAJADOR; 2). Toda otra prohibición que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según lo anterior y de acuerdo con su cargo incumban al trabajador. 3). No mantenerse actualizado con relación a las normas y procedimientos que la CORPORACIÓN expida con relación a las actividades propias del cargo desempeñado; 4). Incumplir el horario y la jornada de trabajo establecidos por el EMPLEADOR; 5). Negarse a laborar el trabajo suplementario a que haya lugar en los eventos en que la CORPORACIÓN lo disponga y lo requiera; 6). Atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintos a aquellos que correspondan al cargo y funciones desempeñadas, como vender productos y/o realizar rifas; 7). No acatar la orden de traslado y/o otros cargos que el EMPLEADOR por las necesidades del servicio le asigne a pesar de ser diverso al inicialmente pactado, ello incluso cuando sea en otra ciudad o dependencia; 8). Ejecutar defectuosamente el trabajo o actividad para la cual fue contratado; 9). Vender, cambiar, prestar, negociar o tomar para sí en cualquier forma algún objeto o bien de propiedad del EMPLEADOR y/o de sus clientes; 10). Mantener dentro de la CORPORACIÓN y en cualquier cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante; 11). Consumir en su jornada de trabajo licores embriagantes o tóxicos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante; 12). Presentarse a trabajar bajo los efectos de licor o tóxicos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante; 13). No usar en la forma indicada la ropa de trabajo, los uniformes especiales y la dotación que para su seguridad industrial le sea entregada por el EMPLEADOR; 14). No acatar las órdenes e instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones DEL EMPLEADOR que le imparta LA CORPORACIÓN o sus representantes; 15). Incurrir en cualquiera de las prohibiciones establecidas en el Código de Buen Gobierno y Ética y en el Reglamento Interno de Trabajo; 16). Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros

trabajadores, superiores o visitantes, o tomar parte en tales actos; 17). Faltar al respeto a sus superiores, compañeros de trabajo y/o visitantes; 18). Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR, o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; 19). Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; y 20). Dar un uso inadecuado a los elementos, equipos de trabajo, aplicativos de tecnología, etc., entendiéndose que estos bienes deben ser utilizados para cumplir con la actividad contratada, prohibiéndose expresamente el uso de los mismos para bajar software sin autorización de la CORPORACIÓN. **NOVENA. TERMINACION DEL CONTRATO.** Son justas causas para dar por terminado este contrato, por parte del EMPLEADOR y sin preaviso alguno, las estipuladas en la Ley, en el Reglamento de Trabajo de LA CORPORACIÓN, en los manuales, protocolos, procedimientos, acuerdos de servicio y documentos que se emitan por el EMPLEADOR para la ejecución de las actividades contratadas al TRABAJADOR y los hechos que a continuación se señalan, los que se consideran como faltas graves, así: 1). Desatender las instrucciones, órdenes o indicaciones impartidas por su Jefe inmediato o sus superiores. 2). Cualquier acto de negligencia, descuido u omisión en que incurra EL TRABAJADOR en el ejercicio de las funciones propias del cargo desarrollado, o las anexas o complementarias del mismo; 3). La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones establecidas en este contrato, en el reglamento de trabajo, en los manuales y protocolos que la CORPORACIÓN emita con relación al ejercicio del cargo contratado; 4). Comentar con terceras personas, aún en forma indirecta, asuntos reservados del EMPLEADOR, conocidos por EL TRABAJADOR; 5). La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización de LA CORPORACIÓN; 6). La inobservancia del TRABAJADOR de las medidas de seguridad laboral e industrial definidas por EL EMPLEADOR; 7). Cualquier daño que por negligencia o descuido del TRABAJADOR se cause en cualquiera de los elementos puestos bajo su cuidado o a los bienes de la CORPORACIÓN y/o sus clientes; 8). Abandonar su sitio de trabajo, aunque sea temporalmente sin permiso del respectivo superior jerárquico; 9). Incumplir la jornada de trabajo definida en este contrato u omitir el turno de trabajo que le sea asignado por su jefe inmediato, cuando ello se dé sin justificación alguna; 10). No presentarse al trabajo durante dos (2) días, sin previo aviso y sin que haya justificación para ello; 11). Presentarse embriagado o alcohorado al trabajo; 12). Ingerir licores, narcóticos o drogas enervantes durante las horas de servicio, o portar armas durante el trabajo salvo quienes por razón del mismo deban tenerlas; 13). Cualquier acto de violencia, irrespeto, injuria o malos tratamientos en que incurra EL TRABAJADOR contra sus superiores jerárquicos, los usuarios de los servicios del EMPLEADOR, o contra terceros que se encuentren en las dependencias de la misma; 14). La pérdida, extravío, daño o indebida manipulación de cualquiera de los elementos de trabajo que se le confíen, así como su destrucción o deterioro anormal; 15). Sustraer, consumir, permitir o auxiliar la sustracción o consumo de elementos de trabajo, herramientas, mercancías de propiedad del EMPLEADOR, valores y, en general, todo hecho inmoral o ilícito cometido por EL TRABAJADOR en el lugar de trabajo o por razón de éste, aún en forma culposa; 16). El mal tratamiento de las mercancías, muebles, enseres y dependencias del EMPLEADOR; 17). No operar correctamente los vehículos, máquinas, instrumentos o herramientas confiadas para el desempeño del cargo asignado; 18). No acatar la orden que EL EMPLEADOR le dé al TRABAJADOR para ocupar otro cargo diferente al descrito en este contrato o al que posteriormente se le asigne; 19). Fingir enfermedad o incapacidad en LA CORPORACIÓN para ausentarse del trabajo; 20). No utilizar las prendas (ropa, vestido, calzado de labor, etc.) y/o elementos de trabajo que suministre EL EMPLEADOR para el desempeño de las funciones DEL TRABAJADOR; 21). Cualquier falta u omisión en que incurra EL TRABAJADOR con relación a los procedimientos definidos para el manejo de dineros o valores de la CORPORACIÓN o de propiedad de los clientes; 22). No entregar a la CORPORACIÓN dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su recibo los dineros que por razón de sus funciones cobre el trabajador a los clientes de la CORPORACIÓN; 23). En el caso en que el TRABAJADOR pacte un crédito con el EMPLEADOR, lo pagará en varios emolumentos o cuotas, y teniendo en cuenta que los dineros que pertenecen a LA CORPORACIÓN, de acuerdo con la ley, tienen un alto contenido social de conformidad con los postulados que regulan las Cajas de Compensación y el sistema de subsidio familiar, las partes consideran como falta grave el que el TRABAJADOR incumpla cualquiera de las obligaciones que adquiere para con su EMPLEADOR como consecuencia del préstamo arriba aludido, y por tanto dicho incumplimiento constituirá justa causa para que la CORPORACIÓN termine el contrato de trabajo DEL TRABAJADOR, sin preaviso alguno. Es entendido que las obligaciones mencionadas son principalmente las de pagar puntual, completa y cabalmente todas y cada una de la cuotas que por razón del crédito de que se trata quedarán a cargo del trabajador. 24. Incumplir las Políticas de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo implementadas en la Corporación. **DÉCIMA. INVENCIÓNES O DESCUBRIMIENTOS.** Los descubrimientos o invenciones y las mejoras en los procedimientos, lo mismo que todos los trabajos y consiguientes resultados en la actividad del TRABAJADOR o cuando por la naturaleza de sus funciones haya tenido acceso a secretos o investigaciones confidenciales, quedarán de propiedad exclusiva del EMPLEADOR. Además, tendrá este último derecho a hacer patentar a su nombre o a nombre de

terceros esos inventos o mejoras, para lo cual EL TRABAJADOR accederá a facilitar el conocimiento oportuno de las correspondientes formalidades y a dar su firma y extender los poderes y documentos necesarios para tal fin, según y cuando se lo solicite EL EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación alguna. **DÉCIMA PRIMERA. INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR.** Si EL TRABAJADOR, por causa de enfermedad o accidente, no asistiere a su trabajo, deberá presentar al EMPLEADOR, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes los soportes correspondientes a la respectiva incapacidad, a cuyo efecto se establece que exclusivamente será válida la expedida por los médicos de la respectiva Entidad Promotora de Salud, según el caso, para justificar las ausencias antedichas. **DÉCIMA SEGUNDA. EXCLUSIVIDAD.** Si por virtud del presente contrato el trabajador prestare servicios a terceras personas naturales o jurídicas, ligadas directa o indirectamente a la CORPORACIÓN, por orden o con la aquiescencia de la CORPORACIÓN, en las instalaciones de ésta o por fuera de ellas, tales servicios quedan remunerados con el salario que el trabajador devenga por razón del aludido contrato de trabajo, por lo que no habrá lugar a pagos extras por los servicios adicionales de que se trata, ni se configurará relación jurídica alguna por tales servicios, toda vez que ellos se prestarían en razón al citado contrato de trabajo. **DÉCIMA TERCERA. USO DE EQUIPOS Y ELEMENTOS DE LA CORPORACIÓN.** Los equipos y computación y software, y demás elementos y herramientas de propiedad de la empresa o respecto de los cuales ostente su tenencia, están destinados para propósitos propios de la organización, por tanto todos los funcionarios que directa o indirectamente tengan acceso a ellos les está prohibido instalar aplicativos personales en estos o realizar sobre los mismos modificaciones de ningún tipo sin previa autorización expresa y escrita de la CORPORACIÓN, a través de su área de informática. Aquellos requerimientos especiales para aplicaciones no estándares deben estar acompañados por una justificación de negocio y deben ser manejados solo por personal del área de informática debidamente autorizada. Igualmente, se prohíbe el uso de equipos y software instalado en estos, referido en el párrafo anterior, para crear, bajar de internet o distribuir material ofensivo, inmoral y en general inapropiado. Quien utilice los equipos y elementos de la empresa, debe manejarlos con el debido cuidado, por tanto, las bebidas, comida y otros objetos similares se deben mantener lejos de ellos. **DÉCIMA CUARTA. CONFIDENCIALIDAD.** Durante la vigencia del contrato laboral y con posterioridad a su retiro EL TRABAJADOR se obliga a mantener la confidencialidad de toda la información que llegue a su conocimiento en virtud del contrato laboral suscrito, comprometiéndose a no comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, las informaciones de naturaleza reservada que tengan o lleguen a conocer en razón o con ocasión de su vinculación laboral y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la CORPORACIÓN. Así, se considera falta grave por parte del TRABAJADOR, la elaboración de cualquier tipo de copia no autorizada de cualquier documento o archivo contenido en papeles, cintas magnetofónicas, videos, discos de computadora o cualquier otro medio, así como, su sustracción sin la autorización de su inmediato superior, o el revelar la información por cualquier clase de medio; esto acarreará las correspondientes consecuencias disciplinarias y legales, según el caso. Lo anterior, también aplica al uso adecuado de claves de usuario a sistemas de información y del software corporativo. Esta obligación, cubre entre otros, los siguientes temas: La protección de los datos e información de COLSUBSIDIO, datos personales e información sensible de sus clientes, proveedores, usuarios y empleados; incluyendo información técnica, financiera, comercial, estratégica y cualquier información relacionada con las operaciones de negocios presentes y futuros, o condiciones financieras de COLSUBSIDIO; lista de clientes, inversionistas, empleados, modelos de operación, procesos, algoritmos, programas, investigaciones, relaciones de negocios, pronósticos de negocios, planes de mercadeo toda la información entregada directa o indirectamente y elaborada y procesada y/o que se produzca en el desarrollo de alguna actividad en COLSUBSIDIO y cualquier información revelada sobre terceras personas; bien sea, que dicha información sea escrita, oral, visual, o que esté contenida en medios magnéticos o cualquier otro medio que en el futuro existiere. Complementariamente y para los efectos del presente contrato, el TRABAJADOR declara saber que las bases de datos corporativas que llegue a conocer y/o le sean entregadas incluso antes de su contrato, para el desarrollo de sus actividades tienen igualmente, el carácter de información confidencial y se utilizarán protegiendo la confidencialidad entre los diferentes negocios de la CORPORACIÓN y entre los proveedores, los usuarios y los trabajadores tal como lo dispone el literal g) del Artículo 4 de la Ley 1266 de 2008 y la Ley 1581 de 2012 y todas aquellas demás normas que las complementen o modifiquen en el futuro. De igual manera, el TRABAJADOR declara tener conocimiento que las cuentas de usuario y claves de acceso a los sistemas de información que le sean asignados en desarrollo de sus funciones, son de uso exclusivo, personal e intransferible, debiendo mantener bajo custodia las mismas, información que sólo podrá ser utilizada para el desarrollo de las actividades autorizadas por COLSUBSIDIO, aceptando que conoce que existen normas que con relación a los software, se aplican en Colombia en materia de propiedad intelectual, derechos de autor y las implicaciones que las mismas tienen, comprendiendo que es su responsabilidad como TRABAJADOR, abstenerse de utilizar Software que no

42

sea de propiedad de la Corporación y/o que no esté licenciado por terceros para el ejercicio de las funciones y contribuciones propias del cargo que realice y se obliga a no utilizar programas de Freeware¹, ni descargar los mismos en los equipos de cómputo asignados y/o de propiedad de COLSUBSIDIO. Lo anterior, en cumplimiento de las normas de propiedad intelectual a las que como TRABAJADOR se encuentra sometido al numeral 4 del Artículo 1 de la Ley 603 de 2000 y que éstas están sujetas a revisión por parte de los funcionarios de Colsubsidio y/o los terceros que se autoricen con el fin de verificar el cumplimiento de dichas normas. Así mismo, se obliga a no revelar y/o divulgar a terceros y demás características del lugar de trabajo y/o áreas restringidas, los controles que se tienen establecidos, así como la información a la que tenga acceso durante su permanencia en dichos lugares. Cualquier trasgresión o incumplimiento total o parcial de las obligaciones adquiridas mediante este contrato se consideran como falta grave y por lo tanto, constituyen justa causa para que Colsubsidio de por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin perjuicio de que se adelanten las acciones penales y civiles a que haya lugar, en consideración a lo estipulado en las Leyes 1273/09, el literal g) del Artículo 4 de la Ley 1266 de 2008 y la Ley 1581 de 2012 o demás normas que lo modifiquen o aclaren. Las obligaciones citadas anteriormente, se mantendrán vigentes durante la vigencia del contrato y aún después de la finalización del mismo, siendo deber del TRABAJADOR entregar a su jefe inmediato toda la información, sea o no confidencial, que tenga en su poder con relación a Colsubsidio, datos personales e información sensible de sus clientes, proveedores, usuarios y trabajadores y las claves o usuarios de dominio de los aplicativos o software asignados durante su vinculación como TRABAJADOR de Colsubsidio.

DÉCIMA QUINTA. LIQUIDACIÓN DERECHOS LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora que si a la finalización del presente contrato de trabajo al EMPLEADOR se le presentaren circunstancias que le impidieren efectuar oportunamente la liquidación del contrato, dicho EMPLEADOR dispondrá de quince (15) días hábiles contados desde la aludida terminación, para tales efectos. **DÉCIMA SEXTA. MANEJO DE VALORES.** EL TRABAJADOR será responsable ante la CORPORACIÓN de los dineros que reciba o maneje en virtud de las operaciones que los clientes y/o usuario de la entidad realicen, por lo tanto, asumirá la responsabilidad que se cause ante la omisión en los procedimientos definidos por la CORPORACIÓN para el manejo de este tema. **DÉCIMA SÉPTIMA. DESCUENTOS AUTORIZADOS.** EL TRABAJADOR autoriza expresamente a la CORPORACIÓN para que en el evento en que se generen pérdidas de dineros o valores, por estar bajo su responsabilidad el manejo de los dineros del EMPLEADOR derivados de las operaciones de los clientes, o en caso de daño imputable a su responsabilidad por descuido, uso indebido o malos tratamientos de las herramientas de trabajo y demás facilidades operativas, se descuente, compense y/o deduzca de los salarios, sueldos, prestaciones sociales, indemnizaciones y/o vacaciones, dichas sumas tanto durante la vigencia del contrato como a su terminación, conforme a los artículos 59 y 149 en sus numerales 1 del código sustantivo de trabajo, este último modificado por la Ley 1429 de 2010, artículos 18 y 19. **DÉCIMA OCTAVA. INTEGRIDAD.** El presente contrato de trabajo reemplaza íntegramente cualquier otra estipulación que con anterioridad hubiere regido entre las partes que lo suscriben. **DÉCIMA NOVENA. POLITICAS Y REGLAMENTOS.** EL TRABAJADOR deja constancia que conoce la Política Corporativa de Talento Humano, el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Buen Gobierno Ética y Transparencia Corporativa, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, la Política Anticorrupción, Antisoborno y Antifraude, así como los demás documentos normativos de la Corporación, los cuales forman parte integral del presente contrato. **VIGESIMA.** En el evento en que uno o varios de los hijos del TRABAJADOR estudie en cualquiera de los Colegios propios o concesionados de la Corporación, queda COLSUBSIDIO autorizado expresamente para deducir, descontar y/o retener de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses, indemnizaciones, etc. que se causen a favor del citado TRABAJADOR el valor de las pensiones de los citados hijos y el valor de cualquier otro concepto que deba pagar tal TRABAJADOR por actividades relacionadas con sus hijos tales como talleres, actividades deportivas, inscripciones, alimentación de los hijos suministrada por el Colegio, etc. Así mismo queda pactado que COLSUBSIDIO podrá deducir, compensar o retener de los diferentes conceptos de que esté compuesta la liquidación final del presente contrato (salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, etc.) los valores que adeude el citado TRABAJADOR por los conceptos mencionados en esta Cláusula al Colegio en cuestión. **VIGESIMA PRIMERA.** Conforme a lo señalado en la Ley 1780 de 2016, el TRABAJADOR manifiesta bajo la gravedad de juramento que su situación militar no ha sido definida ni acreditada y advierte que el EMPLEADOR no ha exigido para su vinculación la libreta militar, de lo cual EL TRABAJADOR deja constancia con la firma del presente documento. Igualmente se recuerda que las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas (de la mayoría de

¹ Freeware: tipo de software que se distribuye sin costo, disponible para su uso y por tiempo limitado, siendo una variante gratuita del shareware, en el que la meta es lograr que un usuario pruebe el producto durante un tiempo ("trial") limitado, y si le satisface, pague por él, habilitando toda su funcionalidad. Freeware suele incluir una licencia de uso, que permite su redistribución pero con algunas restricciones, como no modificar la aplicación en sí, ni venderla, y dar cuenta de su autor.

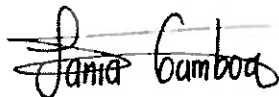
u3

edad hasta faltando 1 día para cumplir 24 años) podrán acceder al cargo sin haber definido su situación militar, sin embargo, a partir de la fecha de vinculación laboral el trabajador tendrá un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar. En todo caso el TRABAJADOR se obliga a presentar al EMPLEADOR el documento idóneo que demuestre su situación militar o el certificado provisional expedido por la autoridad de reclutamiento una vez sea obtenido, o cuando el EMPLEADOR lo solicite. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Las partes acuerdan que en el evento de que EL TRABAJADOR no presente el documento o soporte respectivo sobre el estado del trámite de su situación militar o la definición de ésta, dentro del término señalado o cuando el EMPLEADOR lo solicite, esta sola omisión es calificada como falta grave y dará lugar a la terminación del contrato por justa causa **VIGÉSIMA SEGUNDA. FECHA DE INGRESO.** Para todos los efectos legales y prestacionales se deja constancia que EL TRABAJADOR viene prestando sus servicios al EMPLEADOR desde **04 DE JUNIO DEL 2024** hasta el **07 DE AGOSTO DEL 2024**.

Para constancia se suscribe el presente documento por las partes y ante testigos hábiles en la ciudad de **CHÍA** a los **31 DE MAYO DEL 2024**.



ANDREA CAROLINA PASTRANA TURMEQUE
COORDINADOR CONTRATACIÓN Y ATENCIÓN AL TRABAJADOR



TANIA MARCELA GAMBOA FUENTES
C.C. 1072709600
Dirección: CRA 2 # 16-16 NT 4
Tel: 320 3803127
Correo Electrónico: taniaa96@hotmail.com

TESTIGOS:

V.B. _____

LA CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR
"COLSUBSIDIO"
NIT. 860007336-1

HACE CONSTAR:

Que TANIA MARCELA GAMBOA FUENTES, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 1072709600, trabajó al servicio de la Caja desde el 28 de agosto de 2024, con contrato Obra o Labor, hasta el 27 de septiembre de 2024, desempeñando el cargo de Director Grupo.

Se expide a solicitud del interesado a los 07 días del mes de octubre del año 2024.

Atentamente,



LUIS JAVIER GOMEZ VASQUEZ

Jefe Departamento Centro De Servicios Y Operaciones Th
Tel. 7447575 Opción 2

Para Confirmación de la información de este certificado por favor escribanos al correo
ServicioCliente.ServiciosCompartidos@colsubsidio.com

- Usuario de impresión: 64534

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
- CONVENIOS EDUCACIÓN -**

Entre los suscritos, de una parte la "CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR "COLSUBSIDIO", domiciliada en Bogotá, que en el texto de este documento se llamará "EL EMPLEADOR Y/O LA CORPORACIÓN", quien actúa a través de ANDREA CAROLINA PASTRANA TURMEQUE, en su calidad de COORDINADOR CONTRATACIÓN Y ATENCIÓN AL TRABAJADOR y de la otra parte TANIA MARCELA GAMBOA FUENTES mayor y de esta vecindad e identificado con cedula de ciudadanía número 1072709600 quien obra en su propio nombre y quien en adelante se denominará "EL TRABAJADOR", se ha celebrado el Contrato de Trabajo que consta en el presente documento y que se regirá por las siguientes estipulaciones: PRIMERA. OBJETO. EL TRABAJADOR se obliga a prestar e incorporar lealmente al servicio exclusivo del EMPLEADOR, en la ciudad de CHÍA o en la que éste le indique, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias, anexas, conexas y complementarias del cargo de DIRECTOR GRUPO en la dependencia JARDIN SOCIAL FONQUETA esto de conformidad con lo que establece la Ley y este contrato, con los reglamentos, circulares y procedimientos establecidos por EL EMPLEADOR y con las órdenes e instrucciones que la CORPORACIÓN de modo particular le imparta. PARÁGRAFO PRIMERO: La obra o labor objeto de este contrato obedece al cumplimiento del CONVENIO No COI.PCCNTR.6668804, CELEBRADO ENTRE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA Y LA CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR - COLSUBSIDIO. "AUNAR ESFUERZOS PARA INTEGRAR RECURSOS TECNICOS, HUMANOS, FINANCIEROS ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS PARA BRINDAR ATENCION INTEGRAL A NIÑOS Y NIÑAS DE PRIMERA INFANCIA EN LOS JARDINES SOCIALES DE CHÍA" PARÁGRAFO 2: Se entenderá que hacen parte del CONVENIO No COI.PCCNTR.6668804, CELEBRADO ENTRE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA Y LA CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR - COLSUBSIDIO los documentos y actas derivados del mismo y que afecten la obra o labor contratada en el domicilio de ejecución determinado. PARÁGRAFO TERCERO. LA CORPORACIÓN podrá además asignarle cualquier otro cargo y/o dependencia AL TRABAJADOR, siempre que no implique desmejora en el salario, obligándose dicho TRABAJADOR a aceptar tal designación, pues de darse ello, derivará de las necesidades propias del servicio que el EMPLEADOR realiza. SEGUNDA. VIGENCIA. El presente contrato de trabajo se celebra por la realización de la obra o labor descrita en la cláusula primera, por tanto, el contrato terminará una vez que la citada obra o labor haya sido terminada. PARÁGRAFO PRIMERO: Para todos los efectos, los dos primeros meses del presente contrato se consideran como periodo de prueba y por tanto durante tal término cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente sin preaviso y sin indemnización alguna. PARÁGRAFO SEGUNDO. PREAVISO CONTRACTUAL. En caso de terminación unilateral o intempestiva del contrato por parte DEL TRABAJADOR, éste acepta expresamente con la firma de este documento, que deberá darlo por terminado mediante aviso escrito a LA CORPORACIÓN con antelación no inferior a treinta (30) días. En caso de no dar EL TRABAJADOR el aludido pre aviso, o darlo tardíamente, deberá pagar a LA CORPORACIÓN a título de indemnización de perjuicios la suma equivalente a treinta (30) días de sueldo, valor que será deducible de los conceptos que se reconozcan en la liquidación final de derechos laborales, para tal descuento se entiende que el TRABAJADOR autoriza de manera expresa y la firma de este documento a la CORPORACIÓN, lo que recaerá sobre todo lo causado por salario, prestaciones sociales, vacaciones, bonificaciones, indemnizaciones y en general, sobre los derechos que se causen ante el retiro del TRABAJADOR. Dejando a consideración del jefe inmediato la aceptación de la renuncia presentada por el TRABAJADOR PARÁGRAFO TERCERO. NO PRORROGA. Las partes dejan constancia expresa desde este momento de su mutua decisión de no prorrogar el presente contrato de trabajo, por lo que el mismo terminará en la fecha estipulada, quedando así dichas partes recíprocamente avisadas de tal circunstancia, con la firma del presente documento. TERCERA. REMUNERACION. EL EMPLEADOR, como contraprestación por los servicios del TRABAJADOR, le pagará mensualmente la suma de \$1953400 PESOS M/CTE., pagadera por quincenas vencidas, siendo entendido que en dicho salario está incluida y comprendida la remuneración de los descansos en dominicales y festivos. PARÁGRAFO PRIMERO FORMA DE PAGO. EL EMPLEADOR, a su elección, podrá pagar al TRABAJADOR el salario aquí pactado, las prestaciones, vacaciones o indemnizaciones que se causen en vigencia o a la terminación del contrato, o cualquier otra suma que la CORPORACIÓN le debiere, directamente en dinero efectivo o a través de cheque de Banco de la ciudad donde labore EL TRABAJADOR, o por consignación en cuenta corriente o de ahorros. Si EL EMPLEADOR optare por este último mecanismo de pago, EL TRABAJADOR acepta y queda obligado a que dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de tal decisión, suscribirá los formularios, entregará los documentos y llenará los trámites respectivos para la apertura de la cuenta en el Banco que EL EMPLEADOR le indique. PARÁGRAFO SEGUNDO. MODALIDADES DE PAGO. Conviene las partes que durante la vigencia de este contrato de trabajo

EL EMPLEADOR podrá establecer y utilizar diferentes modalidades de pago de las sumas y conceptos ya citados, dentro de las opciones aquí pactadas. **CUARTA. PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.** Disponen expresamente las partes que no constituyen salario ni factor del mismo los auxilios o beneficios habituales u ocasionales existentes o los que en el futuro llegare a reconocer EL EMPLEADOR, convencional o contractualmente, o llegue a otorgar en forma unilateral, tales como: primas extralegales, de servicios, de navidad, quinquenios, auxilios de educación, créditos con intereses bajos, auxilios funerarios, seguros médicos, seguros por invalidez o muerte, etc. También disponen que el suministro de alimentos, loncheras o refrigerios al TRABAJADOR por parte de LA CORPORACIÓN o su venta a bajo precio, tampoco constituirá salario ni factor de salario, todo ello de acuerdo con lo establecido en el Artículo 15 de la Ley 50 de 1990. **QUINTA. JORNADA Y TURNOS.** EL TRABAJADOR laborará la jornada de **T037: 46 HORAS SEMANALES SEGÚN PROGRAMACION** horas semanales dentro de los turnos y los horarios que le indique la CORPORACIÓN, los que por necesidades del servicio podrán ser modificados por LA CORPORACIÓN en cualquier momento. Igualmente, LA CORPORACIÓN podrá, cuando lo considere necesario, ampliar la jornada de trabajo diaria hasta por diez (10) horas para que EL TRABAJADOR descanse el día sábado o parte de dicho día. Tratándose de trabajadores que no sean de dirección, confianza o manejo, EL TRABAJADOR se obliga a laborar horas extras cuando así lo ordene la CORPORACIÓN. Así mismo, podrán implantarse jornadas diarias flexibles de trabajo de conformidad con lo estipulado en este contrato. Todo trabajo suplementario o de horas extras y todo trabajo en día domingo festivo en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la Ley o contrato ha de ejecutarse así, debe ser autorizado por la Corporación previamente por escrito para cada caso. **PARÁGRAFO PRIMERO. JORNADAS FLEXIBLES.** Las partes de común acuerdo convienen que la CORPORACIÓN podrá establecer que el TRABAJADOR preste sus servicios mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, las que se distribuirán en un máximo de seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, el que puede o no de acuerdo con las circunstancias respectivas de cada semana, coincidir con el domingo. Conviene además las partes que las aludidas jornadas flexibles serán señaladas oportunamente por LA CORPORACIÓN de conformidad con los respectivos requerimientos, repartíendolas de manera variable durante la respectiva semana de tal forma que no sean jornadas menores de cuatro (4) horas continuas ni superiores a diez (10) horas diarias, quedando establecido que en este caso si se superaren ocho (8) horas de trabajo en un día, no habrá lugar a recargo por trabajo suplementario, todo ello de conformidad con lo establecido en el literal d) del Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO SEGUNDO. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** De común acuerdo queda establecido entre las partes que el EMPLEADOR podrá disponer que el día de descanso obligatorio al que tendrá derecho el trabajador sea el sábado y no el domingo de conformidad con el parágrafo 1º del Artículo 26 de la Ley 789 de 2002. Como consecuencia de ello, el citado TRABAJADOR laboraría los días domingos integrándose tales días a su jornada ordinaria y sin que por tanto se cause recargo o sobre remuneración alguna. **PARÁGRAFO TERCERO.** Conforme lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes de mutuo acuerdo establecen que EL EMPLEADOR podrá distribuir la jornada máxima de trabajo en 5 o 6 días a la semana, garantizando el día de descanso. **SEXTA. TRABAJO SUPLEMENTARIO.** Todo trabajo suplementario o de horas extras en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la Ley o contrato ha de ejecutarse así, debe ser autorizado por LA CORPORACIÓN previamente por escrito para cada caso. En consecuencia, EL EMPLEADOR no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado, como queda dicho. **PARÁGRAFO PRIMERO.** En caso de que el trabajador sea asignado a un cargo considerado de dirección, confianza o manejo, quedará excluido de las regulaciones sobre jornada máxima legal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. **SÉPTIMA. OBLIGACIONES Y FUNCIONES DEL TRABAJADOR.** Son obligaciones y funciones especiales del TRABAJADOR, además de las que se desprenden de la naturaleza y objeto del presente contrato y del cargo a desempeñar, las siguientes: 1). Guardar absoluta y estricta reserva y confidencialidad sobre la totalidad de los asuntos, normas, procedimientos y actividades de la CORPORACIÓN que llegue a conocer en virtud de su cargo; 2). El cumplimiento cabal de toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según la guía del cargo del TRABAJADOR; 3). Cumplir estrictamente el horario y turno de trabajo establecido por el EMPLEADOR y laborar horas extras o realizar el trabajo suplementario a que haya lugar en los eventos en que la Corporación así lo disponga; 4). Cumplir con máxima lealtad, honestidad, cuidado, diligencia y puntualidad las labores asignadas; 5). Sujetarse estrechamente a las órdenes, pautas, políticas y procedimientos fijados por la Corporación para el desarrollo de su labor, obligándose en todo caso a mantenerse actualizado con relación a los mismos; 6). Guardar absoluto respeto y un adecuado y correcto tratamiento con los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y con los clientes y visitantes de la CORPORACIÓN; 7). Mantener en óptimas condiciones de aseo los elementos de trabajo; 8). Comunicar al EMPLEADOR todo aquello que se considere de interés de éste a efectos de proteger sus bienes y el buen nombre de la CORPORACIÓN; 9). Dedicar la

totalidad del tiempo laboral al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas, por lo tanto, no podrá atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a aquellos que le correspondan; 10). Acatar la orden de traslado y/o la designación en otros cargos que el EMPLEADOR por las necesidades del servicio le asigne a pesar de ser diverso al inicialmente pactado, ello incluso cuando sea en otra ciudad o dependencia; 11). Responder de la manera más rigurosa por la conservación de documentos, útiles, equipos, aplicativos, sistemas de cómputo, muebles y bienes asignados para el desempeño de su trabajo o confiados para su guarda o custodia, ninguno de los cuales podrá ser retirado de la institución bajo ningún pretexto sin autorización expresa del EMPLEADOR, ni ser utilizado en beneficio personal o familiar; 12). No instalar en su equipo de cómputo software no autorizados por la CORPORACIÓN o que no cumplan con los requisitos legales para su licenciamiento; 13). Participar en las actividades programadas de capacitación, el desarrollo de personal, la instrucción y/o el entrenamiento que determine EL EMPLEADOR; 14). No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a terceros, salvo que el EMPLEADOR lo permita previamente en forma expresa y por escrito; 15). Toda otra obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según lo anterior y según su cargo le incumban al TRABAJADOR; 16). Dar aviso inmediato al EMPLEADOR de la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo por parte del TRABAJADOR o cualquier compañero de trabajo; 17). Utilizar y dar un uso adecuado a los uniformes y/o dotación que la empresa le entregue para el desempeño de su labor, incluyendo esto la dotación de seguridad industrial; 18). Acatar y hacer cumplir a sus colaboradores todas las medidas de seguridad industrial que en virtud del cargo deba asumir; 19). Entregar a LA CORPORACIÓN dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su recibo los dineros que por razón de sus funciones reciba EL TRABAJADOR a los clientes de la CORPORACIÓN; 20). Acatar las obligaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno Corporativo y de ética y en el Reglamento Interno de Trabajo; y 21). Mantener actualizada su información personal a través de los aplicativos, sistemas o canales habilitados que la CORPORACIÓN defina o tenga definidos para tal fin, ello en garantía de las disposiciones legales sobre el tratamiento de datos personales, y que en virtud de la relación laboral, hasta su finalización y con posterioridad sean suministrados, generados, recopilados, manejados, usados, procesados, compilados, intercambiados y actualizados por el TRABAJADOR y dispuestos por la ENTIDAD en todo proceso que derive de su relación laboral con COLSUBSIDIO. Para los fines que corresponda, el TRABAJADOR entiende y acepta desde ya que la disposición sobre tratamiento de datos personales estipulada en este contrato hace parte integral de las responsabilidades propias e inherentes a la guía del cargo que se estipula en la cláusula primera de este contrato, o la que corresponda a la labor que ejecute en el futuro en vigencia y hasta la terminación de su relación laboral. 22) Cumplir con las Políticas de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo implementadas en la Corporación. 23) Reportar todo riesgo relacionado con Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo a que pueda estar expuesta la Corporación. **OCTAVA. PROHIBICIONES ESPECIALES.** Son prohibiciones especiales del TRABAJADOR, además de las que prevé la Ley y las que se desprenden de la naturaleza y objeto del presente contrato y el cargo a desempeñar, las siguientes: 1). Apartarse de las órdenes e instrucciones que se le impartan para el cumplimiento cabal de toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según el manual de funciones y según su cargo le incumban al TRABAJADOR; 2). Toda otra prohibición que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según lo anterior y de acuerdo con su cargo incumban al trabajador. 3). No mantenerse actualizado con relación a las normas y procedimientos que la CORPORACIÓN expida con relación a las actividades propias del cargo desempeñado; 4). Incumplir el horario y la jornada de trabajo establecidos por el EMPLEADOR; 5). Negarse a laborar el trabajo suplementario a que haya lugar en los eventos en que la CORPORACIÓN lo disponga y lo requiera; 6). Atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintos a aquellos que correspondan al cargo y funciones desempeñadas, como vender productos y/o realizar rifas; 7). No acatar la orden de traslado y/o otros cargos que el EMPLEADOR por las necesidades del servicio le asigne a pesar de ser diverso al inicialmente pactado, ello incluso cuando sea en otra ciudad o dependencia; 8). Ejecutar defectuosamente el trabajo o actividad para la cual fue contratado; 9). Vender, cambiar, prestar, negociar o tomar para sí en cualquier forma algún objeto o bien de propiedad del EMPLEADOR y/o de sus clientes; 10). Mantener dentro de la CORPORACIÓN y en cualquier cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante; 11). Consumir en su jornada de trabajo licores embriagantes o tóxicos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante; 12). Presentarse a trabajar bajo los efectos de licor o tóxicos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante; 13). No usar en la forma indicada la ropa de trabajo, los uniformes especiales y la dotación que para su seguridad industrial le sea entregada por el EMPLEADOR; 14). No acatar las órdenes e instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones DEL EMPLEADOR que le imparta LA CORPORACIÓN o sus representantes; 15). Incurrir en cualquiera de las prohibiciones establecidas en el Código de Buen Gobierno y Ética y en el Reglamento Interno de Trabajo; 16). Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores, superiores o visitantes, o

tomar parte en tales actos; 17). Faltar al respeto a sus superiores, compañeros de trabajo y/o visitantes; 18). Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR, o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio; 19). Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; y 20). Dar un uso inadecuado a los elementos, equipos de trabajo, aplicativos de tecnología, etc., entendiéndose que estos bienes deben ser utilizados para cumplir con la actividad contratada, prohibiéndose expresamente el uso de los mismos para bajar software sin autorización de la CORPORACIÓN. **NOVENA. TERMINACION DEL CONTRATO.** Son justas causas para dar por terminado este contrato, por parte del EMPLEADOR y sin preaviso alguno, las estipuladas en la Ley, en el Reglamento de Trabajo de LA CORPORACIÓN, en los manuales, protocolos, procedimientos, acuerdos de servicio y documentos que se emitan por el EMPLEADOR para la ejecución de las actividades contratadas al TRABAJADOR y los hechos que a continuación se señalan, los que se consideran como faltas graves, así: 1). Desatender las instrucciones, órdenes o indicaciones impartidas por su Jefe inmediato o sus superiores; 2). Cualquier acto de negligencia, descuido u omisión en que incurra EL TRABAJADOR en el ejercicio de las funciones propias del cargo desarrollado, o las anexas o complementarias del mismo; 3). La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones establecidas en este contrato, en el reglamento de trabajo, en los manuales y protocolos que la CORPORACIÓN emita con relación al ejercicio del cargo contratado; 4). Comentar con terceras personas, aún en forma indirecta, asuntos reservados del EMPLEADOR, conocidos por EL TRABAJADOR; 5). La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización de LA CORPORACIÓN; 6). La inobservancia del TRABAJADOR de las medidas de seguridad laboral e industrial definidas por EL EMPLEADOR; 7). Cualquier daño que por negligencia o descuido del TRABAJADOR se cause en cualquiera de los elementos puestos bajo su cuidado o a los bienes de la CORPORACIÓN y/o sus clientes; 8). Abandonar su sitio de trabajo, aunque sea temporalmente sin permiso del respectivo superior jerárquico; 9). Incumplir la jornada de trabajo definida en este contrato u omitir el turno de trabajo que le sea asignado por su jefe inmediato, cuando ello se dé sin justificación alguna; 10). No presentarse al trabajo durante dos (2) días, sin previo aviso y sin que haya justificación para ello; 11). Presentarse embriagado o alicorado al trabajo; 12). Ingerir licores, narcóticos o drogas enervantes durante las horas de servicio, o portar armas durante el trabajo salvo quienes por razón del mismo deban tenerlas; 13). Cualquier acto de violencia, irrespeto, injuria o malos tratamientos en que incurra EL TRABAJADOR contra sus superiores jerárquicos, los usuarios de los servicios del EMPLEADOR, o contra terceros que se encuentren en las dependencias de la misma; 14). La pérdida, extravío, daño o indebida manipulación de cualquiera de los elementos de trabajo que se le confíen, así como su destrucción o deterioro anormal; 15). Sustraer, consumir, permitir o auxiliar la sustracción o consumo de elementos de trabajo, herramientas, mercancías de propiedad del EMPLEADOR, valores y, en general, todo hecho inhumano o ilícito cometido por EL TRABAJADOR en el lugar de trabajo o por razón de éste, aún en forma culposa; 16). El mal tratamiento de las mercancías, muebles, enseres y dependencias del EMPLEADOR; 17). No operar correctamente los vehículos, máquinas, instrumentos o herramientas confiadas para el desempeño del cargo asignado; 18). No acatar la orden que EL EMPLEADOR le dé al TRABAJADOR para ocupar otro cargo diferente al descrito en este contrato o al que posteriormente se le asigne; 19). Fingir enfermedad o incapacidad en LA CORPORACIÓN para ausentarse del trabajo; 20). No utilizar las prendas (ropa, vestido, calzado de labor, etc.) y/o elementos de trabajo que suministre EL EMPLEADOR para el desempeño de las funciones DEL TRABAJADOR; 21). Cualquier falta u omisión en que incurra EL TRABAJADOR con relación a los procedimientos definidos para el manejo de dineros o valores de la CORPORACIÓN o de propiedad de los clientes; 22). No entregar a la CORPORACIÓN dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su recibo los dineros que por razón de sus funciones cobre el trabajador a los clientes de la CORPORACIÓN; 23). En el caso en que el TRABAJADOR pacte un crédito con el EMPLEADOR, lo pagará en varios emolumentos o cuotas, y teniendo en cuenta que los dineros que pertenecen a LA CORPORACIÓN, de acuerdo con la ley, tienen un alto contenido social de conformidad con los postulados que regulan las Cajas de Compensación y el sistema de subsidio familiar, las partes consideran como falta grave el que el TRABAJADOR incumpla cualquiera de las obligaciones que adquiere para con su EMPLEADOR como consecuencia del préstamo arriba aludido, y por tanto dicho incumplimiento constituirá justa causa para que la CORPORACIÓN termine el contrato de trabajo DEL TRABAJADOR, sin preaviso alguno. Es entendido que las obligaciones mencionadas son principalmente las de pagar puntual, completa y cabalmente todas y cada una de las cuotas que por razón del crédito de que se trata quedarán a cargo del trabajador. 24). Incumplir las Políticas de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo implementadas en la Corporación. **DÉCIMA. INVENCIONES O DESCUBRIMIENTOS.** Los descubrimientos o invenciones y las mejoras en los procedimientos, lo mismo que todos los trabajos y consiguientes resultados en la actividad del TRABAJADOR o cuando por la naturaleza de sus funciones haya tenido acceso a secretos o investigaciones confidenciales, quedarán de propiedad exclusiva del EMPLEADOR. Además, tendrá este último derecho a hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, para lo cual EL TRABAJADOR accederá a

facilitar el conocimiento oportuno de las correspondientes formalidades y a dar su firma y extender los poderes y documentos necesarios para tal fin, según y cuando se lo solicite EL EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación alguna. **DÉCIMA PRIMERA. INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR.** Si EL TRABAJADOR, por causa de enfermedad o accidente, no asistiere a su trabajo, deberá presentar al EMPLEADOR, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes los soportes correspondientes a la respectiva incapacidad, a cuyo efecto se establece que exclusivamente será válida la expedida por los médicos de la respectiva Entidad Promotora de Salud, según el caso, para justificar las ausencias antedichas. **DÉCIMA SEGUNDA. EXCLUSIVIDAD.** Si por virtud del presente contrato el trabajador prestare servicios a terceras personas naturales o jurídicas, ligadas directa o indirectamente a la CORPORACIÓN, por orden o con la aquiescencia de la CORPORACIÓN, en las instalaciones de ésta o por fuera de ellas, tales servicios quedan remunerados con el salario que el trabajador devenga por razón del aludido contrato de trabajo, por lo que no habrá lugar a pagos extras por los servicios adicionales de que se trata, ni se configurará relación jurídica alguna por tales servicios, toda vez que ellos se prestarían en razón al citado contrato de trabajo. **DÉCIMA TERCERA. USO DE EQUIPOS Y ELEMENTOS DE LA CORPORACIÓN.** Los equipos y computación y software, y demás elementos y herramientas de propiedad de la empresa o respecto de los cuales ostente su tenencia, están destinados para propósitos propios de la organización, por tanto todos los funcionarios que directa o indirectamente tengan acceso a ellos les está prohibido instalar aplicativos personales en estos o realizar sobre los mismos modificaciones de ningún tipo sin previa autorización expresa y escrita de la CORPORACIÓN, a través de su área de informática. Aquellos requerimientos especiales para aplicaciones no estándares deben estar acompañados por una justificación de negocio y deben ser manejados solo por personal del área de informática debidamente autorizada. Igualmente, se prohíbe el uso de equipos y software instalado en estos, referido en el párrafo anterior, para crear, bajar de internet o distribuir material ofensivo, inmoral y en general inapropiado. Quien utilice los equipos y elementos de la empresa, debe manejarlos con el debido cuidado, por tanto, las bebidas, comida y otros objetos similares se deben mantener lejos de ellos. **DÉCIMA CUARTA. CONFIDENCIALIDAD.** Durante la vigencia del contrato laboral y con posterioridad a su retiro EL TRABAJADOR se obliga a mantener la confidencialidad de toda la información que llegue a su conocimiento en virtud del contrato laboral suscrito, comprometiéndose a no comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, las informaciones de naturaleza reservada que tengan o lleguen a conocer en razón o con ocasión de su vinculación laboral y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la CORPORACIÓN. Así, se considera falta grave por parte del TRABAJADOR, la elaboración de cualquier tipo de copia no autorizada de cualquier documento o archivo contenido en papeles, cintas magnetofónicas, videos, discos de computadora o cualquier otro medio, así como, su sustracción sin la autorización de su inmediato superior, o el revelar la información por cualquier clase de medio; esto acarreará las correspondientes consecuencias disciplinarias y legales, según el caso. Lo anterior, también aplica al uso adecuado de claves de usuario a sistemas de información y del software corporativo. Esta obligación, cubre entre otros, los siguientes temas: La protección de los datos e información de COLSUBSIDIO, datos personales e información sensible de sus clientes, proveedores, usuarios y empleados; incluyendo información técnica, financiera, comercial, estratégica y cualquier información relacionada con las operaciones de negocios presentes y futuros, o condiciones financieras de COLSUBSIDIO; lista de clientes, inversionistas, empleados, modelos de operación, procesos, algoritmos, programas, investigaciones, relaciones de negocios, pronósticos de negocios, planes de mercadeo toda la información entregada directa o indirectamente y elaborada y procesada y/o que se produzca en el desarrollo de alguna actividad en COLSUBSIDIO y cualquier información revelada sobre terceras personas; bien sea, que dicha información sea escrita, oral, visual, o que esté contenida en medios magnéticos o cualquier otro medio que en el futuro existiere. Complementariamente y para los efectos del presente contrato, el TRABAJADOR declara saber que las bases de datos corporativas que llegue a conocer y/o le sean entregadas incluso antes de su contrato, para el desarrollo de sus actividades tienen igualmente, el carácter de información confidencial y se utilizarán protegiendo la confidencialidad entre los diferentes negocios de la CORPORACIÓN y entre los proveedores, los usuarios y los trabajadores tal como lo dispone el literal g) del Artículo 4 de la Ley 1266 de 2008 y la Ley 1581 de 2012 y todas aquellas demás normas que las complementen o modifiquen en el futuro. De igual manera, el TRABAJADOR declara tener conocimiento que las cuentas de usuario y claves de acceso a los sistemas de información que le sean asignados en desarrollo de sus funciones, son de uso exclusivo, personal e intransferible, debiendo mantener bajo custodia las mismas, información que sólo podrá ser utilizada para el desarrollo de las actividades autorizadas por COLSUBSIDIO, aceptando que conoce que existen normas que con relación a los software, se aplican en Colombia en materia de propiedad intelectual, derechos de autor y las implicaciones que las mismas tienen, comprendiendo que es su responsabilidad como TRABAJADOR, abstenerse de utilizar Software que no sea de propiedad de la

Corporación y/o que no esté licenciado por terceros para el ejercicio de las funciones y contribuciones propias del cargo que realice y se obliga a no utilizar programas de Freeware¹, ni descargar los mismos en los equipos de cómputo asignados y/o de propiedad de COLSUBSIDIO. Lo anterior, en cumplimiento de las normas de propiedad intelectual a las que como TRABAJADOR se encuentra sometido al numeral 4 del Artículo 1 de la Ley 603 de 2000 y que éstas están sujetas a revisión por parte de los funcionarios de Colsubsidio y/o los terceros que se autoricen con el fin de verificar el cumplimiento de dichas normas. Así mismo, se obliga a no revelar y/o divulgar a terceros y demás características del lugar de trabajo y/o áreas restringidas, los controles que se tienen establecidos, así como la información a la que tenga acceso durante su permanencia en dichos lugares. Cualquier trasgresión o incumplimiento total o parcial de las obligaciones adquiridas mediante este contrato se consideran como falta grave y por lo tanto, constituyen justa causa para que Colsubsidio de por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin perjuicio de que se adelanten las acciones penales y civiles a que haya lugar, en consideración a lo estipulado en las Leyes 1273/09, el literal g) del Artículo 4 de la Ley 1266 de 2008 y la Ley 1581 de 2012 o demás normas que lo modifiquen o aclaren. Las obligaciones citadas anteriormente, se mantendrán vigentes durante la vigencia del contrato y aún después de la finalización del mismo, siendo deber del TRABAJADOR entregar a su jefe inmediato toda la información, sea o no confidencial, que tenga en su poder con relación a Colsubsidio, datos personales e información sensible de sus clientes, proveedores, usuarios y trabajadores y las claves o usuarios de dominio de los aplicativos o software asignados durante su vinculación como TRABAJADOR de Colsubsidio. **DÉCIMA QUINTA. LIQUIDACIÓN DERECHOS LABORALES.** EL TRABAJADOR acepta desde ahora que si a la finalización del presente contrato de trabajo al EMPLEADOR se le presentaren circunstancias que le impidieren efectuar oportunamente la liquidación del contrato, dicho EMPLEADOR dispondrá de quince (15) días hábiles contados desde la aludida terminación, para tales efectos. **DÉCIMA SEXTA. MANEJO DE VALORES.** EL TRABAJADOR será responsable ante la CORPORACIÓN de los dineros que reciba o maneje en virtud de las operaciones que los clientes y/o usuario de la entidad realicen, por lo tanto, asumirá la responsabilidad que se cause ante la omisión en los procedimientos definidos por la CORPORACIÓN para el manejo de este tema. **DÉCIMA SÉPTIMA. DESCUENTOS AUTORIZADOS.** EL TRABAJADOR autoriza expresamente a la CORPORACIÓN para que en el evento en que se generen pérdidas de dineros o valores, por estar bajo su responsabilidad el manejo de los dineros del EMPLEADOR derivados de las operaciones de los clientes, o en caso de daño imputable a su responsabilidad por descuido, uso indebido o malos tratamientos de las herramientas de trabajo y demás facilidades operativas, se descuente, compense y/o deduzca de los salarios, sueldos, prestaciones sociales, indemnizaciones y/o vacaciones, dichas sumas tanto durante la vigencia del contrato como a su terminación, conforme a los artículos 59 y 149 en sus numerales 1 del código sustantivo de trabajo, este último modificado por la Ley 1429 de 2010, artículos 18 y 19. **DÉCIMA OCTAVA. INTEGRIDAD.** El presente contrato de trabajo reemplaza integralmente cualquier otra estipulación que con anterioridad hubiere regido entre las partes que lo suscriben. **DÉCIMA NOVENA. POLÍTICAS Y REGLAMENTOS.** EL TRABAJADOR deja constancia que conoce la Política Corporativa de Talento Humano, el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Buen Gobierno Ética y Transparencia Corporativa, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, la Política Anticorrupción, Antisoborno y Antifraude, así como los demás documentos normativos de la Corporación, los cuales forman parte integral del presente contrato. **VIGESIMA.** En el evento en que uno o varios de los hijos del TRABAJADOR estudie en cualquiera de los Colegios propios o concesionados de la Corporación, queda COLSUBSIDIO autorizado expresamente para deducir, descontar y/o retener de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses, indemnizaciones, etc. que se causen a favor del citado TRABAJADOR el valor de las pensiones de los citados hijos y el valor de cualquier otro concepto que deba pagar tal TRABAJADOR por actividades relacionadas con sus hijos tales como talleres, actividades deportivas, inscripciones, alimentación de los hijos suministrada por el Colegio, etc. Así mismo queda pactado que COLSUBSIDIO podrá deducir, compensar o retener de los diferentes conceptos de que esté compuesta la liquidación final del presente contrato (salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, etc.) los valores que adeude el citado TRABAJADOR por los conceptos mencionados en esta Cláusula al Colegio en cuestión. **VIGESIMA PRIMERA.** Conforme a lo señalado en la Ley 1780 de 2016, el TRABAJADOR manifiesta bajo la gravedad de juramento que su situación militar no ha sido definida ni acreditada y advierte que el EMPLEADOR no ha exigido para su vinculación la libreta militar, de lo cual EL TRABAJADOR deja constancia con la firma del presente documento. Igualmente se recuerda que las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas (de la mayoría de edad hasta faltando 1 día para cumplir 24 años) podrán acceder al

¹ Freeware: tipo de software que se distribuye sin costo, disponible para su uso y por tiempo ilimitado, siendo una variante gratuita del shareware, en el que la meta es lograr que un usuario pruebe el producto durante un tiempo ("trial") limitado, y si le satisface, pague por él, habilitando toda su funcionalidad. Freeware suele incluir una licencia de uso, que permite su redistribución pero con algunas restricciones, como no modificar la aplicación en sí, ni venderla, y dar cuenta de su autor.

CHÍA, 23 DE AGOSTO 2024

Señor(a)
TANIA MARCELA GAMBOA FUENTES
DIRECTOR GRUPO
JARDIN SOCIAL FONQUETA
CC. 1072709600

Respetado Trabajador(a):

Nos vemos precisados a notificarle la terminación de su contrato de trabajo a partir del próximo **27 DE OCTUBRE DEL 2024** por terminación de la obra o labor para la que fue vinculado, de conformidad con determinación expresa del **CONVENIO No. COLPCCNTR.6668804, ASOCIACIÓN ENTRE EL MUNICIPIO DE CHIA Y LA CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR – COLSUBSIDIO NIT 860007336-1**, que consta en la correspondiente acta que ha modificado el contrato celebrado entre **COLSUBSIDIO y EL MUNICIPIO DE CHIA**.

Dando cumplimiento a lo establecido en el numeral 7º del artículo 57 del C.S.T., para la práctica del examen médico de retiro, deberá usted pedir cita en las dependencias de Salud Empresarial de la entidad, para ello es preciso tener en cuenta lo siguiente:

- Para la ciudad de Bogotá, Funza, Medellín y Rionegro, Ingrese a la Página Web: www.colmedicos.com y seleccione en la parte izquierda la opción "Solicita cita 7/24", seleccione la ciudad y la sede en la desee el servicio, digite la información solicitada y seguidamente seleccione la fecha de la cita. ingrese el código de verificación y finalice dando clic en la opción "Reservar cita".
- A nivel nacional, el canal para solicitar las citas es por medio de correo o la línea 018000910500 opción 2. Sin embargo, el presente documento debe ser remitido a rednal.saludempresarial@colsubsidio.com detallando la ciudad para realizar la programación de la cita, la cual será confirmada por el mismo medio.

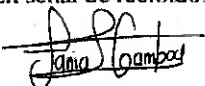
Así mismo, es necesario que proceda de manera inmediata a formalizar la entrega de su puesto de trabajo, carné, y elementos de trabajo, lo cual deberá ser entregado a su jefe inmediato.

Una vez transcurrido un tiempo prudencial, contado a partir de la fecha de retiro, usted recibirá el pago y liquidación correspondientes a sus prestaciones sociales y los derechos laborales causados a su favor. A través de la línea 601-7447575 en Bogotá y el resto del país 018000180090 podrá consultar la disponibilidad del pago y liquidación. En caso contrario, la Corporación procederá a consignar el valor que corresponda en la cuenta de depósitos judiciales del Banco Agrario cuando no sea viable efectuar el desembolso o pago directo.

Cordialmente,


ANDREA CAROLINA PASTRANA TURMEQUE
COORDINADOR CONTRATACIÓN Y ATENCIÓN AL TRABAJADOR

En señal de recibido:


TANIA MARCELA GAMBOA FUENTES
C.C. 1072709600
Dirección:
Tel:
Correo Electrónico:

Aquí, juntos lo hacemos posible