CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO EN ESTABLECIMIENTO PARTICULAR		
EMPLEADOR:	**CORPORACIÓN PROYECTO DE EMPUJE PARA LA COLABORACION Y AYUDA SOCIAL –PECAS-**	
IDENTIFICACIÓN:	**NIT. 811.033.687-3**	
EMPLEADO (A):	**MARIA RAQUEL DAVID TUBERQUIA**	
IDENTIFICACIÓN :	**C.C 43033945**	
CARGO:	**MANIPULADOR DE ALIMENTOS**	
SALARIO MENSUAL:	**Novecientos ocho mil quinientos veintiséis pesos**	**($ 908526)**
AUXILIO DE TRANSPORTE:	**Ciento seis mil cuatrocientos cincuenta y cuatro pesos**	**($ 106454)**
FECHA DE INICIO:	**Veintiocho (28) de marzo de dos mil veintiuno (2021)**	
FECHA DE TERMINACION:	**Treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintiuno (2021)**	
CONTRATO:	**4600011712-2021**	
MUNICIPIO:	**MUTATA**	
PROGRAMA	**BUEN COMIENZO ANTIOQUIA PRIMERA INFANCIA**	
MODALIDAD:	**INSTITUCIONAL**	

Entre los suscritos **LUZ MERY MUÑOZ MUNERA**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 43'429.356, quien actúa en su calidad de Representante Legal de la **CORPORACION PROYECTO DE EMPUJE PARA LA COLABORACION Y AYUDA SOCIAL–PECAS-** con NIT. 811.033.687-3, Persona Jurídica sin ánimo de lucro, con domicilio en el Municipio de Bello –Antioquia-, inscrita en la Gobernación de Antioquia mediante la Resolución 10944 del 16 de Diciembre de 2004, , y que hace parte del Sistema Nacional de Bienestar Familiar según Resolución 5057 de fecha 27 de noviembre de 2014 emanada del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, como entidad cuyo objeto principal es la Educación Formal en los niveles de Educación Inicial en Atención Integral a la Primera Infancia, Preescolar, Primaria, Básica Secundaria, Media Vocacional y Media Técnica, a través de la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESPERANZA AMOR Y PAZ,** quien para los efectos de este contrato se denominará **EL EMPLEADOR**, y **MARIA RAQUEL DAVID TUBERQUIA,** identificado con cédula de ciudadanía número **43033945** de nacionalidad Colombiana, con domicilio en el municipio **MUTATA ANTIOQUIA**, en nombre propio, quién en adelante se denominará **EL (LA) EMPLEADO(A)**, acordamos celebrar el presente **CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO PARA ENSEÑANZA EN ESTABLECIMIENTO PARTÍCULAR**, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. Objeto. Por el presente contrato, EL (LA) EMPLEADO se obliga para con EL EMPLEADOR a prestar sus servicios como MANIPULADOR DE ALIMENTOS, a niños y niñas, madres gestantes y lactantes en el programa Buen Comienzo Antioquia en Atención Integral a la Primera Infancia en la estrategia presidencial de Cero a Siempre en establecimiento particular en la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESPERANZA, AMOR Y PAZ,** en el nivel, grado, jornada, modalidad, entorno y lugar de ubicación establecido previamente por EL EMPLEADOR, de acuerdo con las necesidades de la Institución Educativa.

SEGUNDA. Fechas de iniciación y terminación. EL (LA) EMPLEADO(A) pondrá sus servicios a disposición de EL EMPLEADOR a partir del día **Veintiocho (28) de marzo de dos mil veintiuno (2021)** hasta el día **Treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintiuno (2021) ,** comprometiéndose a desarrollar su labor dentro del esquema exigido por LA INSTITUCIÓN y de acuerdo con el respectivo POAI y a entregar la información oportuna, clara y real de su hoja de vida.

PARÁGRAFO 1. EL (LA) EMPLEADO(A) declara bajo la gravedad del juramento que la información entregada en hoja de vida anexa, y sus anexos (certificados y Diplomas) corresponden con la realidad y son expedidos por la autoridad competente, además son claros y se encuentran vigentes y en caso de realizarse algún cambio o actualización lo hará de forma real y oportuna.

PARÁGRAFO 2. En caso de presentarse una falsedad en los documentos e información aportada por EL (LA) EMPLEADO(A), este será responsable Penal, laboral y Civilmente y en todo caso exime de toda responsabilidad a EL EMPLEADOR.

PARÁGRAFO 3. EL (LA) EMPLEADO(A) autoriza a EL EMPLEADOR para que realice las verificaciones de la información personal y laboral aportada, y podrá hacer las búsquedas y verificaciones en bases de datos públicas y privadas, y ante cualquier entidades, con el fin de que constante la realidad de las mismas.

TERCERA. Remuneración. La remuneración será de **Novecientos ocho mil quinientos veintiséis pesos M.L ($908526),** Dicha remuneración incluye el pago de los días de descanso del EMPLEADO. EL EMPLEADOR pagará el salario en mensualidades vencidas y de acuerdo con los correspondientes pagos realizados por el respectivo Plan de Cobertura Educativa o plan de pagos de la entidad contratante.

PARÁGRAFO 1. EL EMPLEADOR pagará a EL EMPLEADO el salario en mensualidades vencidas dentro de los diez (10) primeros días del mes y de acuerdo con los correspondientes pagos realizados por el respectivo plan de pagos de la entidad contratante.

PARÁGRAFO 2. EL (LA) EMPLEADO(A) autoriza que los pagos por su remuneración sean consignados en su cuenta de nómina, en el banco que designo EL EMPLEADOR.

PARAGRAFO 3. Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al EL (LA) EMPLEADO(A) beneficios diferentes al salario, por concepto de *alimentación*, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales (diferentes a los de la seguridad social), de conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

CUARTA. Período de prueba. Se establece un período de prueba de **(30) días calendario**, tiempo durante el cual cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y sin derecho a exigir indemnización alguna.

QUINTA. Lugar y jornada de trabajo. EL (LA) EMPLEADO prestará sus servicios en el lugar establecido previamente por EL EMPLEADOR, de acuerdo con las necesidades de la misma.

De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo la jornada de trabajo será de **cuarenta y ocho (48) horas semanales**, de **LUNES A SABADO**, la cual podrá ser variada o ajustada de acuerdo con las necesidades de EL EMPLEADOR.

PARÁGRAFO 1. No obstante el lugar de trabajo y la jornada convenida, EL (LA) EMPLEADO acepta desde ahora cualquier cambio establecido por EL EMPLEADOR por motivos de necesidad del servicio.

PARÁGRAFO 2. En caso que EL (LA) EMPLEADO requiera ausentarse del lugar de trabajo deberá presentar solicitud con antelación de tres (3) días por escrito y obtener la respectiva autorización del personal directivo correspondiente.

PARÁGRAFO 3. EL (LA) EMPLEADO(A) se obliga a laborar la jornada ordinaria máxima legal vigente, cumpliendo con los turnos y horarios dentro de las horas señaladas por El EMPLEADOR, pudiendo estos hacer ajustes o cambios de turnos y horarios cuando se estime conveniente.

Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones o intervalos de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 del Código Sustantivo del trabajo. De

igual forma, las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de *jornada flexible* estipulados en el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002, Modificado por los articulos 1 y 2 de la Ley 1846 de 2017 .

SEXTA. Son obligaciones especiales de EL (LA) EMPLEADO, además de las contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo, los estatutos de EL EMPLEADOR, las normas generales y particulares impartidas por el Programa Buen Comienzo Antioquia, Gerencia de Infancia, Adolescencia y Juventud, Gobernación de Antioquia, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF-, el Ministerio de Educación Nacional – MEN-, las Secretarías de Educación Departamental y Municipal y el reglamento de trabajo, las siguientes:

6.1 Comprometerse y ejecutar de buena fe la filosofía institucional, gestiones, proyectos funciones, actividades, responsabilidades asignadas, mejoramiento continuo de la Institución y obligaciones inherentes a su cargo.
6.2 Informar a la rectoría, a la dirección Académica y a la dirección de Jornada cualquier situación dirigida a evitarle perjuicios al plantel, al MANIPULADOR DE ALIMENTOS y a los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias y a todo aquello que sea conveniente para mejorar la marcha de la institución.
6.3 Asistir puntualmente al trabajo y a las reuniones fijadas por la dirección o coordinación académica, por los Rectores y/o Coordinadores para la planeación y control.
6.4 Presentar los diferentes informes de su área, llevar los controles y ejecutar las tareas complementarias para el debido seguimiento y evaluación nutricional de los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias y el propio MANIPULADOR DE ALIMENTOS; cumpliendo en el tiempo y orden requerido.
6.5 Realizar en acompañamiento del nutricionista, con su equipo de planeación y de acuerdo con las orientaciones del Rector y Coordinador, Docente la programación; indicadores; ejecución de actividades alimenticias y nutricionales de acuerdo a la minuta, POAI, PAI y otras; requerimiento de recursos y evaluación de su (s) área (s); teniendo en cuenta los elementos de la metodología aplicada.
6.6 Realizar en acompañamiento del nutricionista los menú y hacer los alimentos, prestar el servicio de alimentación para la atención y cuidado integral puntualmente cumpliendo con el tiempo del momento y las técnicas de elaboración de los mismos; permaneciendo en la Institución Educativa durante toda la jornada laboral y académica de acuerdo a la ley.
6.7 Estimular en acompañamiento del nutricionista y demás equipo pedagógico el adelanto nutricional de los niños, niñas madres gestantes y lactantes y sus familias adoptando los métodos más apropiados y los recursos prácticos para llegar a una alimentación integral y equilibrada. Retroalimentando los conocimientos oportunamente.
6.8 Dirigir en acompañamiento del nutricionista y demás equipo pedagógico las prácticas de nutricionales de los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias y asesorarlos debidamente para el alcance de las metas de la materia, así como hacer cumplir sus deberes y obligaciones.
6.9 Mantener el orden, aseo y la disciplina en el área de trabajo, elaboración y servido de alimentos.
6.10 Controlar en acompañamiento del nutricionista, docente la asistencia y entrega de alimentos de acuerdo a la minuta y llevar el registro diario. Asistir, en días y horas, las áreas de vigilancia y control asignadas por la Coordinación.
6.11 Atender las instrucciones impartidas por los superiores en los aspectos nutricionales, de cocina, alimentarios, disciplinarios y demás relacionados con la buena marcha de la Institución Educativa e informar a los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias sobre la marcha de la Institución estimulando una participación activa.
6.12 Asistir a las capacitaciones, actualizaciones y demás actos de programas curriculares y saberes realizados por la Institución Educativa y/o autoridades competentes, desarrollando y presentando los productos respectivos.
6.13 Mantener una conducta y un comportamiento acorde con su calidad de EL EMPLEADO, tanto dentro como fuera de la institución, que sirva de verdadera guía para los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias.
6.14 Ser respetuoso con la integridad y los derechos de los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y

familias y mantener un trato adecuado con ellos conservando las distancias, pero ofreciendo la confianza necesaria dentro del proceso de nutrición y aprendizaje. Así mismo con los padres de familia, compañeros, directivos y demás empleados de la Institución.

6.15 Cumplir y hacer cumplir el reglamento interno de la Institución, el sistema de seguridad y salud en el trabajo, las normas del Manual de Convivencia y las demás estipuladas.

6.16 Cumplir con las normas del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST conforme a las normas, políticas, reglamentos y procedimientos establecidos por EL EMPLEADOR.

6.17 Cumplir con el Sistema de Gestión de Calidad SGC, conforme a la norma técnica vigente y la entidad que lo otorgue, así mismo a las normas, política, reglamentos y procedimientos establecidos por el empleador.

6.18 Desarrollar sus labores con Calidad y dentro del esquema, lineamientos, manuales y estándares exigidos por EL EMPLEADOR, la Institución Educativa, el Programa Buen Comienzo Antioquia, Gerencia de Infancia, Adolescencia y Juventud, Gobernación de Antioquia, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- y de acuerdo con el respectivo POAI y a entregar los productos de las actividades y la información de forma oportuna, clara y real.

6.19 Apoyar la gestión de las nutricionista.

6.20 Ayudar con el Control de la minuta patrón de alimentos.

6.21 Acatar las recomendaciones y sugerencias que se imparten por la nutricionista.

6.22 Controlar los gramajes y temperatura de los alimentos.

6.23 Preservar en estado óptimo los alimentos.

6.24 Suministrar la alimentación a los niños y niñas inscritos en el programa.

6.25 Reportar oportunamente las no conformidades presentadas en los alimentos y con los proveedores.

6.26 Informar a la coordinadora de la sede aquellas anomalías y necesidades que se requieren en el servicio de alimentación, cuando sea necesario.

6.27 Asistir a las capacitaciones programadas por la corporación, con el fin de fortalecer el perfil.

6.28 Identificar a que niños del programa se le están vulnerando sus derechos y reportarlo a la coordinadora de la sede.

6.29 Organizar los alimentos en las áreas destinadas para ello, realizando la respectiva rotación de alimentos y verificación de fechas de vencimiento.

6.30 Asegurar las condiciones de higiene del área de almacenamiento, preparación y servicio de alimentos.

6.31 Almacenar, preparar y servir alimentos de acuerdo con la derivación de menús y las buenas prácticas de manufactura – BPM.

6.32 Informar periódicamente al profesional de apoyo en salud y nutrición y a la coordinación, del estado, calidad y cantidad de los productos que ingresen para el cumplimiento de la función.

6.33 Realizar los procesos de desinfección y limpieza en los tiempos y con las cantidades establecidas en el protocolo del servicio de alimentación.

6.34 Disposición y participación en los procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano.

6.35 Retroalimentación desde su experiencia para el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la visibilización de experiencias exitosas de los agentes educativos.

6.36 Acompañar el equipo de docentes para que el momento pedagógico de la alimentación sea una experiencia enriquecedora, a través del buen trato, la buena atención en el servicio y la calidad del producto servido.

6.37 Las demás asignadas por EL EMPLEADOR.

SÉPTIMA: Se prohíbe AL (LA) EMPLEADO(A), además de lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo, los estatutos de EL EMPLEADOR, las normas generales y particulares impartidas por el Programa Buen Comienzo Antioquia, Gerencia de Infancia, Adolescencia y Juventud, Gobernación de Antioquia, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF-, el Ministerio de Educación Nacional –MEN-, las Secretarías de Educación Departamental y Municipal y el reglamento de trabajo, lo siguiente:

7.1 Presentar de manera habitual, reiterativa, o aún ocasional, tratamiento inadecuado, ofensivo o discriminatorio contra los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias, directivos, padres de familia, compañeros y demás empleados de la Institución Educativa.

7.2 Hacer concesiones no autorizadas en lo académico y disciplinario.
7.3 Realizar trabajos o asesorías a favor de los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias o de terceros por fuera del programa oficial.
7.4 Faltar al respeto u ofender de alguna manera a los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias, mediante intromisión en asuntos privados de ellos que no competen a su calidad de MANIPULADOR DE ALIMENTOS o no afecten la actividad Educativa y pedagógica.
7.5 Asistir con retraso o faltar al lugar de trabajo sin justa causa.
7.6 Comprometer a la institución en responsabilidades o compromisos no autorizados.
7.7 Realizar negocios de tipo económico con los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias y realizar actividades con ellos que no sean directamente relacionadas con el aprendizaje, de acuerdo con la filosofía de la institución.
7.8 Hacer comentarios o críticas sobre decisiones de sus superiores a los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias o ventilar frente a éstos sus problemas personales.
7.9 Abandonar el encuentro educativo o suspenderlo sin autorización o sin causa justificada.
7.10 Realizar actos que vayan contra de la moral y de las buenas costumbres.
7.11 Realizar rifas o afines con la comunidad.

OCTAVA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de EL (LA) EMPLEADO, las indicadas en el Artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 y las que indique cualquier disposición que llegue a dictarse sobre la materia; además, las siguientes causas que se califican como graves:

8.1 La violación por parte de EL (LA) EMPLEADO(A) de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
8.2 El incumplimiento de las obligaciones y la incursión en alguna de las prohibiciones.
8.3 La inasistencia puntual al trabajo, sin justa causa, a juicio de EL EMPLEADOR, por dos veces aún por primera vez, cuando se cause perjuicio de consideración a la Institución. Se entiende por no asistencia la falta a una sesión completa de la jornada de trabajo.
8.4 El abandono del sitio de trabajo sin autorización de los superiores, aún por primera vez.
8.5 La revelación a terceros de asuntos de carácter reservado de la Institución o de naturaleza privada de la Institución, superiores o compañeros, los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias.
8.6 Faltar al respeto u ofender a los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias, mediante la intromisión en asuntos propios de ellos que no competen a su calidad de MANIPULADOR DE ALIMENTOS o no afecten la actividad escolar.
8.7 Las desavenencias con sus compañeros de trabajo.
8.8 Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de alcohol o drogas enervantes o hacer uso de las mismas en el lugar de trabajo, aún por primera vez.
8.9 Cualquier falta contra la moral o las buenas costumbres, en el trabajo o aún fuera de él, cuando se refleje en las condiciones que debe reunir una persona para desempeñar cualquier cargo en un plantel educativo.
8.10 Efectuar negocios de tipo económico con los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias o familiares de los mismos.
8.11 Promover, dirigir o participar en motines estudiantiles o similares contra el reglamento, compañeros de trabajo o las órdenes de sus superiores.
8.12 La incapacidad para mantener la disciplina entre los niños y niñas, madres gestantes o lactantes y familias.

NOVENA. Vacaciones anuales. Las partes convienen en establecer que las vacaciones anuales remuneradas del MANIPULADOR DE ALIMENTOS que coincida con las de mitad de año de los estudiantes remplazan sus vacaciones, siempre y cuando no exceda de quince días hábiles por año y de lo contrario serán liquidadas proporcionalmente al tiempo de servicio prestado, al igual que sus prestaciones sociales a las cuales tiene derecho, serán liquidadas proporcionalmente al tiempo de servicio.

DÉCIMA. Trabajo suplementario. El trabajo suplementario o de horas extras deber ser previamente

autorizado por EL EMPLEADOR por escrito. En ningún caso reconocerá el valor de este trabajo sin autorización previa.

DÉCIMA. Trabajo Nocturno, Suplementario, Dominical y/o Festivo. El trabajo nocturno, suplementario o de horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo deber ser previamente autorizado por EL EMPLEADOR por escrito. En ningún caso reconocerá el valor de este trabajo sin autorización previa.

En caso de ser previamente autorizado se remunerará conforme a lo dispuesto expresamente la ley laboral.

PARÁGRAFO 1. Solo puede autorizar trabajo Nocturno, Suplementario, Dominical y/o Festivo el Director Ejecutivo o Representante Legal y solo para la ejecución de funciones propias del servicio.

PARÁGRAFO 2. Cuando la necesidad de este trabajo Nocturno, Suplementario, Dominical y/o Festivo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, a EL EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación.

PARÁGRAFO 3. El EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o 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.

PARÁGRAFO 4: Tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de recargos por trabajo nocturno, o suplementario o de horas extras.

DÉCIMA PRIMERA. En caso que EL (LA) EMPLEADO(A) presente un cambio en el nivel de formación, educativo, profesional y/o ascienda de categoría en el escalafón, podrá continuar con la ejecución del contrato bajo los parámetros planteados inicialmente. En caso contrario, **EL EMPLEADOR** podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA. Deducciones y retenciones. De conformidad con lo estipulado en el artículo 204 de la Ley 100 de 1993, EL (LA) EMPLEADO autoriza a EL EMPLEADOR para que de la liquidación final de las prestaciones sociales deduzca y retenga los aportes que por Ley corresponden AL (LA) EMPLEADO en el lapso en que no esté prestando los servicios y por Ley EL EMPLEADOR deba continuar con la afiliación del respectivo AL (LA) EMPLEADO al Sistema de Seguridad Social Integral.

Parágrafo 1: En caso en que EL EMPLEADOR realice un pago de una suma de dinero por equivocación EL (LA) EMPLEADO, o deje perder, extraviar un elemento que haya sido entregado para su labor, este autoriza que se realice el descuento de sus salario o prestaciones sociales.

DÉCIMA TERCERA. Pago de Prestaciones Sociales al momento de la Liquidación. EL EMPLEADOR cancelará AL (LA) EMPLEADO la liquidación final de las prestaciones sociales dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la terminación del respectivo contrato, en similares condiciones a los pagos realizados durante la ejecución del contrato y se autoriza que sean consignadas en su cuenta de nomina, en el banco que designo EL EMPLEADOR.

DÉCIMA CUARTA. Entrega de informes. En caso de que EL (LA) EMPLEADO(A) no haya entregado todos los informes que correspondan a su labor, queda autorizada EL EMPLEADOR para retener los pagos de salarios y prestaciones sociales hasta tanto de cumplimiento a dicha obligación.

DÉCIMA QUINTA. Invenciones o Descubrimientos. Las partes acuerdan que las invenciones o descubrimientos realizados por EL EMPLEADO que investigue, diseñe, fotografíe, desarrolle, cree o estructure en ejercicio del presente contrato de trabajo pertenecen a EL EMPLEADOR, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor.

DÉCIMA SEXTA. –Imagen de la Entidad: EL (LA) EMPLEADO(A) se compromete a no usar las imágenes, símbolos, himnos e insignias de propiedad de EL EMPLEADOR o de la entidad estatal a que se le presta el servicio en actos de su vida privada o redes sociales, de la misma forma se compromete a no dar declaraciones a medios de comunicación sobre asuntos inherentes a la prestación del servicio, sino es con autorización previa y escrita de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Reserva, Confidencialidad e Información Privilegiada: EL (LA) EMPLEADO(A) adquiere las obligaciones que se describen a continuación, en relación con la información confidencial y/o privilegiada a la que tenga acceso en el desarrollo del presente contrato: a). Guardar la reserva de la información de los beneficiarios y Abstenerse en cualquier tiempo de divulgar, parcial o totalmente la información confidencial y/o privilegiada a cualquier persona natural o jurídica, entidades gubernamentales o privadas, en consecuencia no podrá hacer entregar a ningún tercero, ni utilizar ningún documentos que haya sido realizado en desarrollo de la prestación directa del servicio, sino es con autorización previa y escrita de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA OCTAVA. – Declaración No Relación Laboral, Ni Contractual: EL (LA) EMPLEADO(A) declara y expresa que conoce y es sabedor que no se deriva, ni tiene ninguna relación laboral, ni contractual alguna con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, pues reconoce que su único EL EMPLEADOR o Contratante es la Corporación Proyecto de Empuje para Colaboración y Ayuda Social PECAS, quien goza de autonomía administrativa, financiera y laboral.

DÉCIMA NOVENA - Autorización de Tratamiento de Datos Personales: EL (LA) EMPLEADO(A) autoriza a EL EMPLEADOR a realizar la recolección, almacenamiento, uso, circulación o corrección, aclaración, supresión o eliminación, transferencia y transmisión de los datos personales, de acuerdo a la política de tratamiento de datos personales establecida por EL EMPLEADOR, la cual declaro conocer y que puede ser consultada en la página de internet http://www.corporacionpecas.com.co/

VIGÉSIMA. – Notificación Correo Electrónico: EL (LA) EMPLEADO(A) autoriza de forma expresa a EL EMPLEADOR para que se realicen citaciones y notificaciones de las modificaciones, otro si, prorrogar, terminaciones, comunicaciones a su correo electrónico personal **Cgaviriadavid@gmail.com** para lo cual se compromete a mantener el correo electrónico durante todo la vigencia del contrato y en caso de llegar a cambiar informará su actualización de forma automática a la coordinación de talento humano, EL (LA) EMPLEADO(A será responsable de mantener capacidad de almacenamiento en su correo.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de las obligaciones derivadas de las presentes cláusulas generará un incumplimiento del contrato y su terminación unilateral.

Para constancia se firma por las partes que intervienen en el Municipio de Bello, siendo el día Veintiocho (28) de marzo de dos mil veintiuno (2021) .

LUZ MERY MUÑOZ MUNERA
Representante legal

MARIA RAQUEL DAVID TUBERQUIA
Empleado (a). 43033945