FUNDACION SALUD Y NUTRICION FUNDASALUD

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O LABOR DETERMINADA

1. INFORMACIÓN BÁSICA CONTRACTUAL:

1.1. Datos identificadores del empleador:

1.1.1. Razón Social del Empleador:	**FUNDACION SALUD Y NUTRICION FUNDASALUD.**
11 .2. Naturaleza Jurídica:	**ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO COMERCIAL**
1.1.3. Caracterización Contractual:	**EMPLEADOR.**
1.1.4. Domicilio del Empleador:	**Laguito Edificio Nuevo Conquistador segundo piso Oficina 21.**
1.1.5. Nit.:	**806.005.881-9**
1.1.6. Representante Legal:	**ROSAURA BAUTISTA CELIS**
1.1.7. Cédula de Ciudadanía:	**37.834.471 DE BUCARAMANGA.**

1.2. Detalles del Empleado

1.2.1. Nombres y Apellidos:	**ELDA MARIA ZAFRA LEAL**
1.2.2. Personalización Contractual:	**DOCENTE P 2**
1.2.3. Cédula de Ciudadanía:	**33.266.017 de Cartagena**
1.2.4. Estado Civil:	**Casada**
1.2.5. Lugar y fecha de nacimiento:	**Cartagena-Bolívar, 26 Diciembre de 1968**
1.2.6. Dirección residencial:	**PONTEZUELA CALLE 4 N° 7-140**
1.2.7. Teléfonos:	**3166207484**

1.3. Indicaciones propias del contrato:

1.3.1. Remuneración:	**$ 975.028** (Novecientos setenta y cinco mil veinte ocho pesos)
1.3.2. Período de Pago:	**MENSUAL**
1.3.3. Lugar de labores:	**CDI PONTEZUELA**
1.3.4. Oficios a desempeñar:	DOCENTE P2 Modalidad Institucional
1.3.5. Jornada Laboral:	**7:00 am a 3:00 pm**
1.3.6. Término del Contrato:	**DURACION DE LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O LABOR DETERMINADA. Labor Supeditada al termino de ejecución del contrato de aportes No. 0213-2020 del 3 de Marzo de 2020, suscrito con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para la labor de educación a la primera infancia, contrato que ha sido legalizado el 4 de Marzo del 2020**
1.3.7. Fecha de iniciación de labores:	**4 de Marzo de 2020**
1.3.8. Fecha de terminación de labores:	**30 de Noviembre de 2020 o hasta la terminación de la labor de educación a la primera infancia encomendada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar mediante contrato administrativo de aportes No. 0213-2020 del 3 de M de 2020.**
1.3.9. Ciudad donde ejecutará el contratado:	**CARTAGENA, BOLI VAR**

2. MARCO LEGAL CONTRACTUAL. El presente contrato laboral, contiene la manifestación inequívoca y expresa de nuestras voluntades, con observancia de los postulados definidos en el Código Civil, en concordancia con las directrices ordenadas por el Código Sustantivo del Trabajo, y para cumplir con los requerimientos institucionales que contiene la Constitución Política de Colombia, al interior de cuyas normas, declaramos consignar todas las connotaciones clausulares que puedan derivarse de nuestra relación laboral, con absoluto conocimiento de causa y responsabilidad de acatamiento.

3. OBJETO. Con el presente contrato laboral EL EMPLEADOR, en su condición de CONTRATISTA del ICBF, busca desarrollar la labor encomendada y patrocinada por esta última entidad en el contrato administrativo de aporte **No. 0213-2020 del 3 de Marzo de 2020**. Es decir, la labor de atender integralmente a la primera infancia en el marco de la estrategia "DE CERO A SIEMPRE", de conformidad con las directrices, lineamientos y estándares establecidos por el ICBF, labor que se desempeñará con la aprobación y entrega efectiva de los aportes o recursos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar al CONTRATISTA EMPLEADOR señalados en el contrato administrativo mencionado anteriormente.

Por lo tanto, El EMPLEADOR en su condición de CONTRATISTA del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, con el objetivo de llevar a cabo la labor antes mencionada, y en uso de los derechos y obligaciones contraídos en el contrato administrativo de aporte **No. 0213-2020 del 3 de Marzo de 2020**, contrata los servicios personales del TRABAJADOR, para la realización de las actividades de **Docente P2 Modalidad**

Institucional y ésta se responsabiliza, a prestar y realizar, al servicio del EMPLEADOR, toda su capacidad normal de servicios, en el desempeño de las funciones propias del oficio señalado, y en las labores anexas y complementarias de las mismas, de conformidad con las instrucciones reglamentarias que le impartan el EMPLEADOR o sus representantes. Igualmente, el TRABAJADOR no prestará directa o indirectamente estos mismos servicios a otros empleadores, y no podrá trabajar por cuenta propia en oficios iguales o distintos al contratado, durante la vigencia de este contrato

4. REMUNERACIÓN. El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también ya señaladas. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos 1 y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el trabajador devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo de Trabajo.

4.1. Las partes acuerdan que de conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 15 de la Ley 90 de 1.990, no constituyen salario ni factor salarial alguno, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el TRABAJADOR del EMPLEADOR, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco constituyen salarios, las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el EMPLEADOR. En forma expresa convenimos que no constituyen salarios en dinero o en especie, la alimentación, habitación o vestuario, primas extralegales, primas de vacaciones, primas de servicios o de navidad. Igualmente pactamos, que, si el trabajo se presta en lugar distinto del inicialmente contratado, los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el EMPLEADOR, pero en ningún se computarán como salario ni factor salarial alguno.

4.2. En la misma forma, por aplicación analógica del artículo 17 de la Ley 344 de 1.996, por efecto de lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes convienen que, los pagos aquí establecidos que no constituyen salario ni factor salarial, no harán parte de la base para liquidar los aportes con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Régimen del Subsidio Familiar y contribuciones a la Seguridad Social Integral establecidas por la Ley 100 de 1993.

5. JORNADA DE SERVICIO TRABAJO. El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, *se hace explicito jornadas de 8 horas de lunes a sábado,* pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem.

6. OBLIGACIONES, FUNCIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR. El TRABAJADOR, laborará en el desempeño de sus funciones sujetándose los parámetros, lineamientos y estándares establecidos por el ICBF, y además, a acatar y cumplir, en forma total y permanente, las obligaciones indispensables para el buen desempeño de su cargo, y cuyo incumplimiento, desde ahora, se clasifican como graves, guardando en el desempeño de sus funciones y fuera de ella, la discreción, reserva, sigilo que exige la lealtad al EMPLEADOR.

6.1. El TRABAJADOR tendrá las siguientes obligaciones: 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados. **2**. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al EMPLEADOR, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes. **3**. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, dotación de bienes e inmuebles y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes. **4**. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus

superiores y compañeros.**5.** Comunicar oportunamente al EMPLEADOR las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. **6.** Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas del EMPLEADOR o establecimiento. **7.** Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la EPS o por las autoridades del ramo. **8.** Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

6.2. EL TRABAJADOR TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES:

Las funciones del trabajador no serán otras que todas aquellas que permitan desarrollar la labor de atender integralmente a la primera infancia en el marco de la estrategia "DE CERO A SIEMPRE", programa auspiciado por el ICBF con sus lineamientos, directrices y estándares propios del programa. Entre las funciones a desarrollar por el trabajador se encuentran las siguientes:

1. Implementar el proyecto pedagógico institucional, enfocado al lineamiento pedagógico actual sobre educación inicial. **2**. Conducir el proceso formativo a través de actividades, lúdico didácticas que permitan el desarrollo de competencias en las niñas y niños atendidos. **3.** Seguir las indicaciones dadas por el Coordinador Pedagógico, Profesionales de Apoyo y directivos del CDIT. **4.** Diseñar y planear los encuentros pedagógicos de acuerdo a las indicaciones dadas por el Coordinador Pedagógico y aplicar los fundamentos formativos de acuerdo a las especificaciones contenidas en anexo técnico enfocado a la Educación inicial. **5.** Asistir y participar en los Grupos Estudios, (GET) establecidos para la formación del Talento Humano contenido en el Plan de Atención Integral del ICBF. **6**. Ser vigía del disfrute, protección y defensa de los derechos de niños y niñas, como también orientar las líneas de acción en caso de vulneración de los mismos. **7.** Participar en el diseño del plan de acompañamiento pedagógico, para la implementación de la modalidad, acordes con el proyecto pedagógico del ICBF, las características de la modalidad y las condiciones particulares de la comunidad, agentes educativos, y las familias. **8**. Conocer y participar en la construcción de la Ruta Integral de Atención con el objeto poder identificar deficiencias o vulneraciones en el desarrollo de los niños y así poder servir de notificadores a la coordinación, al equipo profesional y a las mismas familias sobre las deficiencias detectadas**. 9.** Planear las actividades y los recursos para el desarrollo de las acciones pedagógicas. **10**. Implementar el acompañamiento pedagógico, en coherencia con las características y derechos del desarrollo de los niños y niñas y el contexto, en procura de un acompañamiento pertinente y eficaz. **11.** Gestiona ante las instancias pertinentes, los recursos que garanticen la adecuada implementación de la modalidad y el desarrollo de los encuentros educativos. **12**. Llevar un registro descriptivo como evidencia de las acciones adelantadas, indicando como se han desarrollado niño a niño de acuerdo a las directrices del ICBF.**13.** Elaborar informes de evaluación formativa que indiquen los logros alcanzados en la modalidad en términos de desarrollo de competencias de acuerdo con los estándares establecidos por el ICBF.**14**. Elaborar material de apoyo educativo, con la participación de los agentes educativos comunitarios, a fin de promover el proceso de desarrollo de competencias en los niños y niñas, de manera creativa utilizando elementos del medio**.15.** Participar en las estrategias de planeación, seguimiento y evaluación del proceso.**16.** Disposición y participación en los procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano.**17.** Retroalimentación desde su experiencia para el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la visibilizarían de experiencias exitosas de los agentes educativos.**18**. Acompañar y orientar las acciones educativas de las familias en la crianza y cuidado de los niños y niñas en las condiciones de su hogar y de su entorno social inmediato.**19**. Movilizar y articular recursos de las familias, comunidades e instituciones para restituir y promover la garantía de los derechos de los niños y niñas.**20**. Acompañar el proceso de formación de acuerdo al plan de formación de familias. **21**. Organizar y sistematizar la información sobre las acciones adelantadas con los niños, niñas familias y comunidades. **22**. Acompañar las estrategias definidas para la caracterización de los niños, niñas, familias, y agentes educativos comunitarios. **23.** Explorar al máximo las capacidades de las niñas y los niños para potencializarlas desde el proyecto pedagógico implementado. **24**. Llevar la asistencia diaria y notificar las ausencias concurrentes para adelantar las respetivas acciones con las familias conforme a las directrices del ICBF. **25**. Garantizar de forma participativa con las niñas y los niños que los ambientes pedagógicos, el buen trato, y la atención con amor sea de la más alta calidad. **26.** Hacer seguimiento de los procesos de protección que inicien en todas el EMPLEADOR, perfeccionando su archivo de actividades. **27.** Coordinar con los directivos, todo lo relacionado con la selección, inducción, evaluación, capacitación promoción y

bienestar social para el buen ejercicio de sus funciones. **28.** Coordinar, vigilar y controlar el cumplimiento de las actividades y normas a que debe sujetarse su actividad. **29**. Las demás funciones que le sean asignadas.

6.3. EL TRABAJADOR TENDRÁ LAS SIGUIENTES PROHIBICIONES: **1**. Sustraer del establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso del patrono. **2.** Presentarse a la prestación de los servicios en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. **3.** Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo. **4.** No cumplir con el ejercicio de su actividad sin justa causa de impedimento. **5**. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del servicio, suspenderlo, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas. **6**. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo. **7**. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse. **8.** Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.

7. FALTAS GRAVES. Para los efectos a que se contrae el numeral 6 del aparte "a)" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 70 del Decreto 2351 de 1.965, se califican como falta grave, las que se consignen en pactos o convenciones colectivas, fallos o laudos arbitrales, reglamentaciones internas de trabajo, en órdenes, Instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, documentos laborales, contratos individuales, y especialmente, las que se consignan en el presente contrato y que las partes acuerdan como faltas graves por parte del TRABAJADOR las siguientes: 1. Todo acto ejecutado por el TRABAJADOR, entendido como inamistoso capaz de producir perjuicio efectivo o eventual a el EMPLEADOR. 2. La utilización en su provecho propio o de un tercero, de los dineros, haberes y demás bienes, que, por razón del cargo, deba administrar, tener o cuidar. 3. La no entrega oportuna de los dineros, documentos o bienes, que, por razón de sus funciones, o por delegación de un compañero suyo, deba hacer a los empleados competentes para el ejercicio de sus funciones. 4. La sustracción del EMPLEADOR de los útiles de trabajo, los dineros recaudados, las materias primas o productos elaborados o expendidos por el EMPLEADOR. 5. El cambio de destinación que dé a los dineros y haberes que le hayan sido confiados en razón de sus funciones, o no entregar o consignar en forma inmediata ó a más tardar el día hábil siguiente a su recibo, dineros, títulos valores, etc., recibidos en ejercicio del cargo. 6. La ejecución de funciones distintas a las naturales y obvias que correspondan al cargo, en concurso con otros trabajadores, para provecho propio o de terceros. 7. La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias. 8. La no asistencia puntual a los servicios por dos veces dentro de un mismo mes calendario, sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR, salvo fuerza mayor o caso fortuito. 9. La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del EMPLEADOR. 10. La revelación de secretos y datos reservados del EMPLEADOR, que le hayan llegado por conocimiento en ejercicio de sus funciones o por hallazgos en desarrollo de las mismas, o entregar información confidencial a cualquier persona, tales como información sobre clientes, productos en desarrollo, políticas del EMPLEADOR, etc. 11. Las repetidas desavenencias, discusiones irrespetuosas, actuaciones soberbias con sus compañeros de trabajo, durante el ejercicio de sus labores, e igualmente, el mal trato, irrespeto, discriminación o actos que atenten contra la dignidad del cliente o sus compañeros. 12. Llegar el TRABAJADOR embriagado al sitio de trabajo o ingiera bebidas embriagantes o alucinógena o porte o use estupefaciente en el mismo sitio, aún por primera vez. 13. Por el hecho de que el TRABAJADOR abandone las labores en los sitios encomendados sin el permiso de sus superiores. 14. El que practique juegos de suerte o azar en las instalaciones del EMPLEADOR, o celebre dentro de la misma con compañeros contrato de mutuos o préstamos de dineros, mediante pago de intereses que excedan lo permitido por la ley. 15. Cuando el TRABAJADOR dé, a las sumas recibidas por concepto de anticipos o liquidación parcial de cesantías, una destinación distinta a la propuesta en la solicitud, o en otro documento extendido con el mismo fin. 16. Tratar o presentar cualquier documento que sea ficticio, falso, tachado, enmendado, etc., al EMPLEADOR para cualquier fin. 17. Ocultar o no informar inmediatamente a la Gerencia sobre hechos graves que pongan en peligro la seguridad de las personas, bienes o finanzas del EMPLEADOR. 18. No actuar o no tomar los correctivos o determinaciones del caso, en forma inmediata cuando se presenten las circunstancias anteriores. 19. Actuar en forma desleal o deshonesta con el EMPLEADOR o compañeros de trabajo. 20. Ofrecer o vender productos distintos a los producidos o comercializados por el EMPLEADOR. 21. Realizar cualquier tipo de transacción u operación a nombre del EMPLEADOR, utilizando para ello, logos,

documentos, certificaciones y papeles del EMPLEADOR. 22. Utilizar las instalaciones, equipos, teléfonos, computador, Internet, etc., en actividades personales o distintas a las del objeto del presente contrato. 23. Tratar de que se aprueben negocios sin el lleno de la totalidad de los requisitos establecidos para ello. 24. Dar u ofrecer cualquier tipo de dádiva a cualquier trabajador del EMPLEADOR a fin de lograr su silencio, trato preferencial, no llenar la totalidad de información según el caso o no seguir el conducto regular en el cumplimiento de sus funciones. 25. Tratar de quitar por cualquier medio, los clientes a su compañero, o utilizar medios fraudulentos para ello. 26. No realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus obligaciones. 27. El cambio unilateral por parte del TRABAJADOR, de las condiciones de venta de los servicios, descuentos no permitidos y demás actividades previamente establecidos por el EMPLEADOR.

8. PERIODO DE PRUEBA. Será período de prueba del presente contrato, la primera quinta parte de la duración de la obra o labor determinada para la que fue contratado el TRABAJADOR, sin que pueda exceder de dos meses y, por consiguiente, durante dicho período de prueba cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento.

9. DURACIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

9.1. Duración. Teniendo en cuenta que la modalidad del presente contrato laboral es aquella definida por el Código Sustantivo del Trabajo como de obra o labor determinada, con el cual se busca desarrollar una labor social propia del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF, es de resaltarse que la duración del mismo se encuentra supeditada a la voluntad de estas entidades de: A). Seguir girando oportuna y eficazmente los recursos necesarios para la realización de dicha obra o labor, y B). De continuar adicionando o prorrogando el contrato administrativo de aporte **No. 0213-2020 del 3 de Marzo de 2020,** suscrito con el EMPLEADOR como CONTRATISTA.

Es de anotar que una vez terminado el contrato de aporte **No. 0213-2020 del 3 de Marzo de 2020**, cesaran todas las obligaciones que las partes adquieren bilateralmente.

9.2. Terminación. Este contrato terminará por la ocurrencia de una de las siguientes causas: **1.** Por haber terminado la obra o labor encomendada por la ICBF a través del contrato administrativo de aporte **No. 0213-2020 del 3 de Marzo de 2020** o por expirar el término de este último sin que la entidad beneficiaria de la obra o labor lo prorrogue o adicione. 2. Por muerte del TRABAJADOR. 3. Por mutuo consentimiento. 4. Por la terminación, clausura, disolución y liquidación del ejercicio de las actividades propias del EMPLEADOR. 5. Por suspensión de actividades por parte del EMPLEADOR durante más de ciento veinte (120) días. 6. Por sentencia judicial ejecutoriada. 7. Por decisión unilateral en los casos de los artículos 70 del Decreto Ley 2351 de 1965. 8. Por renuncia del TRABAJADOR. 9. Por no regresar el TRABAJADOR a su cargo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. 10. Por la ocurrencia de alguna o algunas de las faltas calificadas como graves en este contrato. 11. Por las causas legales.

10. AUTORIZACIONES EXPRESAS DEL TRABAJADOR. El TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que, cuando termine éste contrato por cualquier causa, compense o deduzca del valor de sus comisiones, prestaciones sociales o indemnizaciones que le correspondieren, las sumas y conceptos que a continuación se discriminan: 1. Las sumas que adeude por préstamos debidamente autorizados por escrito. 2. El valor de los elementos, mercancías, herramientas, utensilios y demás bienes que haya recibido para el ejercicio de sus funciones, y se le hayan perdido, extraviado o apropiado indebidamente, en todos los casos de reconocimiento de culpabilidad y que lleguen a faltar al hacer entrega del inventario que recibe. 3. Los dineros que se hubieren confiado por el EMPLEADOR, clientes, usuarios y demás, bien por recaudo, recibo, manejo o custodia, y que haya dispuesto, extraviado o apropiado de ellos en perjuicio económico del EMPLEADOR. 4. EL valor total de los daños intencionales o por grave negligencia, causados a enseres, documentos, utensilios y herramientas de trabajo que reciba para el correspondiente desempeño de sus labores, o que maneje en la ejecución del Contrato, salvo el deterioro natural, por el uso común y ordinario de los mismos. 5. Los valores que adeude al EMPLEADOR por concepto de dineros no entregados a sus destinatarios o beneficiarios.

11. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES. Las partes estipulan que, siempre que se requiera procedimiento especial, determinados por la Ley o la Jurisprudencia, para la realización de una investigación disciplinaria o desvinculación laboral, se procederá de conformidad, con el reglamento interno de trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo, o mediante tramitación normal en donde se cumpla con el debido proceso

constitucional, de acuerdo a la implementación de los términos convencionales a seguir por parte del EMPLEADOR, que se utilizarán para los asuntos respectivos, en desarrollo del ejercicio del derecho de defensa del TRABAJADOR.

12. ESTIPULACIONES COMPLEMENTARIAS. Este contrato ha sido concebido y estructurado estrictamente de acuerdo al querer de las partes, a la ley, las costumbres laborales imperantes, la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo, dentro del contexto objetivo, definido en su artículo 1°, como es el de lograr la "justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social."

12.1. ADICIONES DE EFECTOS INMEDIATOS. Siempre que, por mandato de la Constitución Política de Colombia, la Ley o la Jurisprudencia, se produzcan ordenaciones o decisiones de efectos inmediato, que impliquen la adición del presente contrato, las partes acuerdan que su validez será desde el momento mismo en que se produzcan, y se aplicarán a este contrato de trabajo sin necesidad de cláusula especial, y su vigencia no tendrán efectos retroactivos.

12.2. MODIFICACIONES E INTERPRETACIONES AL CONTRATO. Las partes pactan que las ordenaciones reglamentarias del EMPLEADOR o Directrices, modificatorias del contrato, se efectuaran mediante la inserción de cláusulas de otrosí, que se elaborarán en escrito separado, y una vez firmado, se entenderá insertado en el presente contrato, para que haga parte integrante de él.

Igual procedimiento se aplicará, cuando surjan modificaciones, aclaraciones, correcciones o interpretaciones del mismo, por parte de los contratantes, lo cual no implica en ningún caso, alteración sustancial de los supuestos fácticos de la contratación.

12.3. CUMPLIMIENTO DE SERVICIOS. El cumplimiento de las labores por parte del TRABAJADOR, las realizará en la sede del EMPLEADOR, ubicada en Cartagena de Indias D. T. y C. en la dirección indicada en el encabezamiento. No obstante, lo anterior, las partes convienen que el servicio se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales del TRABAJADOR, o impliquen perjuicios para él.

12.4. LUGAR DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO. El presente contrato se cumplirá en la Ciudad de Cartagena de Indias D. T. y C., en el Departamento de Bolívar, de la República de Colombia, y la alteración sustancial de los supuestos fácticos de la contratación, no ocasionarán alteración del lugar de su cumplimiento.

Para constancia, se firma como aparece, en Cartagena de Indias D.T. y C, día 4 del mes de Marzo del año dos mil veinte (2020), en dos (2) ejemplares del mismo tenor, uno para cada contratante, los cuales declaran haber recibido a entera satisfacción, después de haberlo leído y aprobado en su totalidad.

EMPLEADOR:

ROSAURA BAUTISTA CELIS
Representante Legal
C.C. 37.834.471 de Bucaramanga

TRABAJADOR:

ELDA MARIA ZAFRA LEAL
33 266 017

ELDA MARIA ZAFRA LEAL
Docente.P2. Modalidad Institucional
C.C. 33266017 de Cartagena