CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA N° CID-COL-2024-130
CELEBRADO ENTRE LA CORPORACIÓN INFANCIA Y DESARROLLO.
Y CAROLINA BARRERO CASTILLO.

NOMBRE DE LA EMPLEADORA:	CORPORACIÓN INFANCIA Y DESARROLLO
REPRESENTANTE LEGAL:	MARÍA CAROLINA PERDOMO GALINDO
NIT:	830.082.544-7
DOMICILIO:	CALLE 24D # 40-29 EN BOGOTÁ D.C
NOMBRE DE TRABAJADOR (A):	CAROLINA BARRERO CASTILLO
IDENTIFICACIÓN:	1015435374 DE BOGOTÁ
CARGO:	AUXILIAR LOGISTICO Y DE SERVICIOS
DOMICILIO:	CRA 116 N 152 69 INT 3 CASA 1 SUBA
SALARIO:	($ 1.876.294) UN MILLÓN OCHOCIENTOS SETENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS M/CTE
FORMA DE PAGO:	MES VENCIDO
FECHA INICIO CONTRACTUAL:	21 DE JUNIO DEL 2024
LUGAR DE TRABAJO:	BOGOTÁ D.C.
PROYECTO:	MSPS 1202_2024.

Entre **LA EMPLEADORA** y **EL (A) TRABAJADOR (A),** de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, celebran el presente contrato laboral por obra o labor contratada para el desarrollo del contrato de asociación 1202-2024 suscrito entre La CID y El Ministerio de Salud y Protección Social, que se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBJETO. **LA EMPLEADORA** contrata los servicios personales de **EL (A) TRABAJADOR (A)** quien se obliga a:

1. Cumplir con su manual de funciones de acuerdo al proceso asignado.
2. Poner al servicio de **LA EMPLEADORA** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio u profesión mencionada y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta **LA EMPLEADORA** o sus representantes.
3. No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio u profesión, durante la vigencia de este contrato.
4. Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.
5. Adoptar y cumplir las políticas instituciones.

SEGUNDA: **JORNADA DE TRABAJO.** **EL (A) TRABAJADOR (A)**, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, se obliga a laborar la jornada máxima legal, reajustada desde el año 2023 y hasta el año 2026 de acuerdo con la Ley 2101 de 2021, cumpliendo con la disminución con los turnos y horarios que señale **LA EMPLEADORA**, quien podrá cambiarlos o ajustarlos cuando lo estime conveniente según lo dispuesto por el Art. 164 de C.S.T., modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibídem. Para el efecto del presente contrato **EL (A) TRABAJADOR (A)** prestará sus servicios de lunes a sábado, cumpliendo así con las

horas laborales distribuidas por **LA EMPLEADORA** y fijadas por la Legislación actual, con una hora de descanso en la misma jornada.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las partes acuerdan que el horario puede ser modificado por LA EMPRESA atendiendo las características propias del trabajo, para lo cual sólo basta con la información por escrito que sobre el particular suministre **LA EMPRESA** a **EL (A) TRABAJADOR (A)**

PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que **EL (A) TRABAJADOR (A),** no se encuentra autorizado para laborar horas extras, sin la autorización escrita y expresa de la empresa.

PARÁGRAFO TERCERO. - En cualquier caso, por acuerdo expreso o tácito de las partes podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del C.S.T. modificado por el artículo 23 de la ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las sesiones de la jornada no se computan dentro de la misma según el artículo 167 del mismo código.

PARÁGRAFO CUARTO. - El pago de horas extras se efectuará únicamente cuando **LA EMPLEADORA** autorice previamente a **EL (A) TRABAJADOR (A)**, la ejecución de labores que excedan el límite de la jornada máxima legal establecida en las normas legales aplicables. Dicho pago se realizará conforme a lo estipulado en las normas legales vigentes, y de acuerdo a los informes y autorizaciones presentadas tantas por el interventor como por **EL (A) TRABAJADOR (A**), LA **EMPLEADORA** no suministra ninguna clase de salario en especie.

TERCERA: LUGAR DE TRABAJO. Para todos los efectos las partes establecen que la sede de trabajo será la ciudad de **BOGOTÁ D.C.** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por **LA EMPLEADORA** de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **EL (A) TRABAJADOR (A)** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida **LA EMPLEADORA** dentro de su poder subordinante, siempre que no se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos de **EL/LA TRABAJADOR/A,** de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. En el evento que con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente, **EL (A) TRABAJADOR (A)** deba desplazarse de su sede de trabajo por disposición de **LA EMPLEADORA**, no devengará viáticos, pudiendo **LA EMPLEADORA** reconocerle una suma por concepto de auxilio de movilización, gastos de representación y/o gastos de comunicación familiar y personal, valores estos que en ningún momento constituyen salario ni factor del mismo para ningún efecto, pues así expresamente lo pactan las partes.

CUARTA. PLAZO DE DURACIÓN. El presente contrato de trabajo tendrá un plazo de duración desde el **21 DE JUNIO DEL 2024** hasta la finalización del proyecto No. 1202_2024 MSPS**.**

PARÁGRAFO PRIMERO*:* Este contrato podrá prorrogarse siempre y cuando se extienda el plazo de ejecución del Proyecto No. 1202_2024 con el socio MSPS Cundinamarca para el cual fue contratado.

QUINTA*: PERÍODO DE PRUEBA*: En razón a la duración del presente contrato, se considerará un término de Periodo de Prueba la equivalencia de la quinta parte de este lapso, es decir **TREINTA Y NUEVE (39) DIAS**, dentro del cual se puede dar podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

SEXTA: REMUNERACIÓN. Las partes convienen como remuneración total por los servicios prestados que, en virtud de este contrato, un salario mensual equivalente a **($ 1.876.294) UN MILLÓN OCHOCIENTOS SETENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS M/CTE** que se pagará por mensualidades vencidas. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II Y III del Título VII del C.S.T.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para el pago de liquidación final el empleado debe presentar el PAZ y SALVO por todo concepto con la Corporación Infancia y Desarrollo debidamente diligenciado y firmado por su Jefe Inmediato.

SÉPTIMA: ELEMENTOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO. Las partes expresamente acuerdan que, de conformidad con el Art.128 del C.S.T. (modif. Ley 50/90, Art.15) en concordancia con el Art. 17 de la 344/96, no constituye salario lo que reciba **EL (A) TRABAJADOR (A)** o llegue a recibir de **LA EMPLEADORA**, ocasionalmente y por mera liberalidad en el futuro, diferente al salario ordinario aquí pactado, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales ni lo que reciba 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, etc. Tampoco será salario los beneficios o auxilios habituales u ocasionales tales como alimentación, vestuario, vivienda o habitación y cualquier otra contraprestación en especie. Igualmente, expresamente se conviene que no será salario cualquier suma llámese bonificaciones, estímulos, incentivos o cualquier otro beneficio que pague **LA EMPLEADORA**, bien sean en forma ocasional o permanente, pues, se repite, el salario pactado es única y exclusivamente el indicado en la Cláusula Sexta de este contrato. Expresamente se acuerda también entre las partes que no constituye salario lo que reciba **EL (A) TRABAJADOR (A)** en dinero por concepto de transporte para buses y taxis adicional al auxilio mensual de transporte que ordena la ley, así como tampoco constituyen salario los que reciba **EL (A) TRABAJADOR (A)** para rodamiento, mantenimiento, combustible o cualquiera otra erogación relacionada con los vehículos de transporte – motocicletas, furgones, camionetas o automóviles - utilizados en el desempeño de las labores **DEL(A) TRABAJADOR (A)** , sean estos vehículos de propiedad de **LA EMPLEADORA** o **DEL(A) TRABAJADOR (A) .**

OCTAVA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS: Autorizo expresamente al pagador y/o contratante para que cuando termine este contrato por cualquier causa, **LA EMPLEADORA** compense del valor de los salarios, prestaciones legales o extralegales, indemnizaciones y otro tipo de dinero a pagar al momento de la liquidación las sumas que yo como **TRABAJADOR** esté debiendo a la empresa por los siguientes conceptos:

1. Préstamos debidamente autorizados por escrito y de manera virtual.
2. Valor de los elementos de trabajo y mercancías extraviadas bajo mi responsabilidad y que llegaren a faltar al momento de hacer entrega del inventario.
3. Los valores que se me hubieren confiado para mi manejo y que hayan sido dispuestos abusivamente para otros propósitos en perjuicio de la empresa.
4. Los anticipos o sumas no legalizadas con las facturas o comprobantes requeridos que me fueron entregadas para gastos o viajes, así como el valor de los tiquetes aéreos no devueltos.
5. Las sumas que llegaren a faltar en cumplimiento de mis funciones y a mi cargo previa liquidación y verificación de las mismas. Por lo anterior autorizo expresamente a **LA EMPLEADORA** para que retenga y cobre de mi salario y liquidación final, los saldos que esté adeudando por los conceptos anteriormente citados.

NOVENA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateral o de mutuo acuerdo este contrato, las enumeradas en la ley, particularmente las establecidas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T., el reglamento interno de trabajo, la violación de las obligaciones o estipulaciones aquí pactadas, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamento interno de Trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como fallas graves, la violación a las obligaciones y prohibiciones que expresa el presente acuerdo. Igualmente, serán justas causas para terminar este contrato la ocurrencia de cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Por el cumplimiento del plazo pactado sin que hubiere aplicado la prórroga del mismo en las condiciones señaladas en este Contrato y en la Ley;
2. Por muerte de **EL/LA TRABAJADOR/A.**
3. Por mutuo acuerdo de las partes expresado por escrito.
4. Por el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones a cargo de **EL (A) TRABAJADOR (A)** o de **LA EMPLEADORA** o de cualquiera de las estipulaciones de este contrato.
5. La violación por parte **DEL(A) TRABAJADOR (A)** de cualquiera de las obligaciones legales, contractuales, o reglamentarias, en especial las establecidas en este contrato, sus anexos, en circulares, memorando, comunicaciones de **LA EMPLEADORA**, entre otros y los deberes relativos a la confidencialidad y la prevención de los conflictos de interés, proselitismo político y el régimen ético y moral de la Corporación.
6. El incumplimiento de las metas o tareas asignadas al **TRABAJADOR** o la no presentación oportuna de los reportes o informes de cumplimiento de tareas asignadas.
7. La ejecución por parte **DEL(A) TRABAJADOR (A)** de labores remuneradas al servicio de terceros personas, sin contar para ello con autorización previa y escrita de **LA EMPLEADORA**.
8. Cuando la ejecución de los trabajos se desarrolla en forma tal que no se garantiza razonablemente la información oportuna a **LA EMPLEADORA** o el debido u oportuno desarrollo o ejecución de las funciones a su cargo.
9. Por comprobación de Proselitismo Político, Corrupción y Tráfico de Influencias por parte de **EL/LA TRABAJADOR/A.**
10. Por incumplimiento en la ejecución del presente contrato.
11. Por la actitud negligente o descuidada de **EL (A) TRABAJADOR (A)** respecto de los bienes o sumas de dinero entregados a su cuidado para el desarrollo o ejecución del contrato a término fijo, sin importar la duración del plazo para el que se hubieren suministrado siempre que hubiera sido con ocasión de la ejecución de este contrato o por la no devolución o entrega satisfactoria de los mismos a **LA EMPLEADORA** o la no legalización oportuna o satisfactoria de los dineros entregados por **LA EMPLEADORA,** según lo dispuesto en este contrato sin perjuicio de la aplicación de la cláusula penal aquí establecida
12. Por la presentación ante **LA EMPLEADORA** o ante terceros en representación de esta, en estado de embriaguez o bajo el uso de sustancias psicoactivas o el incumplimiento en tres (3) o más ocasiones en el horario de trabajo sin justificación o la ausencia injustificada a su puesto de trabajo o el retiro anticipado o la no asistencia a los lugares asignados para cumplir su labor durante más de tres (3) oportunidades no necesariamente continuas, sin excusa suficiente a juicio de **LA EMPLEADORA**.
13. Por la reiterada formulación de quejas en su contra por parte de los colaboradores de **LA EMPLEADORA,** los beneficiarios del proyecto y/o de quienes intervienen en el mismo en cualquier calidad.
14. Por la presentación como propio de documentos, textos, contenidos o cualquier otro, de propiedad o autoría de tercero o la connivencia con dichas prácticas con cualquiera de sus compañeros de trabajo, los colaboradores de **LA EMPLEADORA** o los beneficiarios del (los) proyecto(s) desarrollados por esta,

sin perjuicio de las acciones civiles y penales que apliquen para este tipo de situaciones y de la aplicación de la cláusula penal aquí establecida cuando con dicha acción u omisión se cause cualquier tipo de perjuicio o daño material o inmaterial a **LA EMPLEADORA**.

15. Por la presentación por parte de **EL (A) TRABAJADOR (A)** de información de cualquier tipo que no se ajuste a la realidad, o que haya sido manipulada o se vea inmersa en algún acto de fraude o mínimo intento de este, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que apliquen para este tipo de situaciones y de la aplicación de la cláusula penal aquí establecida.

16. Por la comisión de faltas a la ética, la moral, las buenas costumbres y buena conducta en la ejecución del contrato o en sus relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, menores de edad, beneficiarios de los proyectos que ejecute **LA EMPLEADORA**, o por el incumplimiento a las políticas de **Ética y Moral, Código de Conducta y Política (PEAS)** de la CID que a continuación se describen:

a. Ser un profesional **transparente** en sus acciones cotidianas, bajo ninguna circunstancia deberá poner el nombre de la Corporación para beneficios personales, por ejemplo cobrar por recomendaciones, contrataciones o gestionar recursos para su propio beneficio, falsificar información de cualquier tipo(por mínima que sea), dar a conocer el proyecto en sentido totalmente opuesto, realizar comentarios mal intencionados, realizar acciones fuera del proyecto que tengan que ver con la ejecución del mismo o de cualquiera que tenga que ver con la Corporación, desde su actuar y quehacer diario se evidencie la deshonestidad, no debe omitir información importe para la realización, ejecución y desarrollo del proyecto, se debe llevar a cabo todas las actividades y acciones programadas dentro del proyecto, debe tener claro el buen manejo de los recursos asignados. **EL (A) TRABAJADOR (A)** de la CID deberá mantener una actitud de compromiso y responsabilidad para cuidar los diferentes recursos que le son entregados velando por su adecuado uso.

b. Ser un profesional **autónomo** en cuanto la toma de decisiones de manera responsable, sin exceder esta autonomía o tomar decisiones que afecten el buen desarrollo del proyecto, ser irresponsable con las asignaciones dadas, ser incapaz de dar alternativas de solución, el limitarse en el actuar y estar limitado en el conocimiento.

c. **EL (A) TRABAJADOR (A)** de la CID debe desempeñarse con **calidad**, no debe olvidar que la misión dentro de su actuar es el de transformar, debe siempre planificar su trabajo y dar cumplimiento al mismo, no trabajar de forma mediocre y sin compromiso, no dar el tiempo suficiente y apropiado para la ejecución del proyecto, desconocer la importancia del proyecto y la rigurosidad del mismo, actuando siempre con profesionalismo. **EL (A) TRABAJADOR (A)** de la CID debe caracterizarse por trabajar con altos estándares de calidad en beneficio de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos que participen en los diferentes proyectos de la institución.

d. Un ser profesional con **creatividad** en donde bajo ninguna circunstancia debe permitir que se llegue a la monotonía y no estimular el pensamiento crítico, encerrarse en los problemas y no buscar solución, no investigar desde su quehacer profesional no estando a la vanguardia en sus conocimientos, ignorar o no utilizar los recursos dados para la ejecución de sus labores.

e. **EL (A) TRABAJADOR (A)** de la CID debe tener **compromiso,** evitando actuar sin metas o propósitos claros desde la ejecución del proyecto, haciendo caso omiso a las instrucciones dadas, incumpliendo trabajos y responsabilidades, no programando y planeando lo cual conlleva a perder el horizonte, el interés y el entusiasmo en sus labores, desaprovechando los recursos y las estrategias brindadas.

f. **EL (A) TRABAJADOR (A)** de la CID desde el compromiso de su **Participación Activa** no debe excluir al equipo de colaboradores con los que participa en la ejecución del proyecto, no debe esperar que le recuerden lo que tiene que realizar, su participación en cualquier espacio debe ser positiva y no negativa, debe cumplir siempre con los horarios establecidos para reuniones o actividades

desarrolladas dentro del proyecto, no debe demostrar apatía o desinterés en ninguna de las labores realizadas o encomendadas.

g. **EL (A) TRABAJADOR (A)** de la CID desde el principio del **respeto** no debe: obstaculizar la comunicación efectiva, subestimar y subvalorar a las personas, ser impuntual en el desarrollo de las actividades, reuniones y demás acciones asignadas a su cargo, olvidar la calidez humana y anteponer poder y mandato a la fuerza, no tener en cuenta los intereses ajenos, tener mal manejo verbal y ser despectivo, dirigirse de manera inadecuada a cualquier persona. **EL (A) TRABAJADOR (A)** de la CID deberá asumir una actitud de respeto permanente para con los participantes de los diferentes proyectos incluyendo los(as) compañeros de trabajo.

h. **EL (A) TRABAJADOR (A)** de la CID desde el principio de **responsabilidad social** debe facilitar el impacto social del proyecto, no olvidar nuestro papel en la responsabilidad social, no debe olvidar las necesidades de las poblaciones beneficiarias, no debe actuar de forma individual, no puede ser poco sensible a la realidad, los contextos y las necesidades.

i. **EL (A) TRABAJADOR (A)** debe presentar denuncias por posible explotación y abuso sexuales cuando evidencia situaciones que conduzcan a ello, una actuación de mala fe comprobada podrá ocasionar procesos disciplinarios e incluso terminación de contrato.

j. **EL (A) TRABAJADOR (A)** de La CID debe cooperar en los casos de investigación sobre explotación y abuso sexuales que se presenten y que haya sido de su alcance.

k. **EL (A) TRABAJADOR (A)** de LA CID tiene la obligación de establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de la explotación y el abuso sexuales contra menores de edad y personas en desigualdad de condiciones.

l. **EL (A) TRABAJADOR (A)** debe conocer y cumplir el Código de Conducta de la ONU sobre explotación y abuso sexuales, es obligación de todos los funcionarios.

m. **EL (A) TRABAJADOR (A)** de la CID no deberá utilizar el nombre de la Corporación para emitir certificados laborales o ningún documento sin previa autorización de la Sede Nacional esto será entendido como un comportamiento de deshonestidad y abuso de confianza.

n. **EL (A) TRABAJADOR (A)** de la CID bajo ninguna circunstancia podrá maltratar física, verbal y/o emocionalmente a los participantes de los proyectos.

o. **EL (A) TRABAJADOR (A)** de la CID bajo ninguna circunstancia podrá maltratar física, verbal y/o emocionalmente a cualquiera de los demás colaboradores de LA CID o a los beneficiarios o a quienes intervienen en el proyecto en cualquier calidad.

p. Por la terminación o cese de actividades de **LA EMPLEADORA**, independiente de la razón que motive dicha situación.

q. Por la terminación anticipada o la suspensión determinada o no del proyecto al cual está asignado el ejercicio de sus funciones.

r. Por las demás causales establecidas en este contrato.

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de incumplimiento por parte **de EL/LA TRABAJADOR/A, LA EMPLEADORA** se reserva el derecho de dar por terminado el presente contrato, de manera unilateral, sin necesidad de requerimiento ni intervención judicial o arbitral, respetando el debido proceso, para lo cual se citará a descargos a **EL (A) TRABAJADOR (A)** quien deberá acudir en la fecha y hora señalados, la no asistencia injustificada se considerará como aceptación de los cargos, de dicha diligencia se dejará constancia en un acta que se levantará en el mismo momento; con la firma de este documento, **EL (A) TRABAJADOR (A)** autoriza expresamente a **LA EMPLEADORA** para efectuar, guardar, publicar y utilizar como prueba, si lo considera conveniente, una grabación de audio y/o vídeo de la reunión. La citación a descargos podrá contar con la presencia virtual vía medios electrónicos de funcionarios de la Dirección General de **LA EMPLEADORA**.

DÉCIMA. PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS DE AUTOR: Durante la vigencia del presente instrumento, **EL (A) TRABAJADOR (A)** comunicará con oportunidad a **LA EMPLEADORA** todos los desarrollos, inventos, ideas, descubrimientos, diseños, aparatos, métodos, fórmulas, programas y técnicas de mejoras que llegue a desarrollar o crear y asignará los derechos de propiedad a **LA EMPLEADORA** sin perder los derechos personales protegidos por la legislación vigente, y asistirá al EMPLEADOR para conseguir las patentes y/o derechos necesarios para proteger dichos desarrollos y/o creaciones. Cuando termine la relación laboral entre **EL (A) TRABAJADOR (A)** y **LA EMPLEADORA**, **EL (A) TRABAJADOR (A)** deberá hacer devolución inmediata de todos los documentos que tenga en su posesión incluyendo los que hubiere preparado durante su empleo. **EL (A) TRABAJADOR (A)** reconoce que tanto los secretos industriales como la información confidencial de **LA EMPLEADORA** tienen una utilidad no limitada en el tiempo; por lo tanto, acepta que este instrumento no tendrá una limitación en tiempo y perdura aún terminada la relación laboral entre **EL (A) TRABAJADOR (A)** y **LA EMPLEADORA** en lo que a las obligaciones de confidencialidad se refiere.

Las invenciones o descubrimientos realizados por **EL (A) TRABAJADOR (A)** contratada para investigar pertenecen a **LA EMPLEADORA**, 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. En cualquier otro caso el invento pertenece a la trabajadora, salvo cuando ésta no haya sido contratada para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual EL/LA TRABAJADOR/A, tendrá derecho a una compensación que se fijará dé acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte a **LA EMPLEADORA** u otros factores similares.

DÉCIMA PRIMERA: USO DE MARCAS REGISTRADAS, PATENTES Y OTROS. LA EMPLEADORA en desarrollo de actividades que le son propias, tiene el derecho al uso exclusivo de las marcas, patentes, nombres comerciales, diseños industriales, fórmulas y procesos cuya propiedad le pertenece, o son de terceros, caso en el cual, la responsabilidad exclusiva de su utilización está en cabeza de **LA EMPLEADORA**, quien posee el uso de ellos, y tiene obligación de la guarda y propiedad. La violación de esta estipulación podría dar lugar a la aplicación a la legislación Penal Colombiana, que establece los artículos 270, 271 y 273: Con la firma de este documento, las partes aceptan y reconocen la existencia de claras disposiciones en nuestra legislación que avalan lo aquí establecido, advirtiendo que la obligación de mantener la reserva y respetar la propiedad industrial e intelectual ajena, por parte del empleado se extiende no solo durante el tiempo que se encuentre vinculado a **LA EMPLEADORA**, sino que dicha obligación subsiste a través del tiempo mientras los derechos legales que la amparen se encuentren vigentes.

DÉCIMA SEGUNDA: CONFLICTO DE INTERESES. Dado el cargo y las funciones a desempeñar por **EL/LA TRABAJADOR/A**, debe evitar todo conflicto entre sus intereses personales y los intereses de **LA EMPLEADORA** y toda situación que no le permita actuar libremente en favor de los intereses de esta. Por virtud de lo anterior, **EL (A) TRABAJADOR (A)** no podrá tener interés personal alguno ni por razones económicas, familiares, de parentesco, y de ninguna clase en el resultado de los asuntos que maneje. En el evento de que **EL (A) TRABAJADOR (A)** advierta alguna circunstancia que lo ponga, real o aparentemente, en situación como la descrita, es su obligación informar inmediatamente a su superior o jefe inmediato para que él, en consulta con el nivel de jerarquía adecuado, tome las medidas que procedan. Las prohibiciones contenidas en la presente política se aplican no sólo a **EL (A) TRABAJADOR (A)** sino también en cuanto afecte a su cónyuge, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o personas naturales o jurídicas con las que se encuentre vinculado comercialmente. Dentro del criterio aquí indicado, se considera información reservada, aquella que está sujeta a confidencialidad pues su utilización podría generar perjuicio a **LA EMPLEADORA** u ocasionar beneficio o perjuicio injustificado a terceros, en detrimento de los intereses

de La CORPORACIÓN INFANCIA Y DESARROLLO. Igualmente, se entiende por conflicto de interés toda situación en virtud de la cual un funcionario de La Corporación, en razón de su cargo se enfrenta a distintas alternativas de conducta con relación a intereses opuestos o incompatibles, ninguno de los cuales puede privilegiar en razón a sus obligaciones legales, laborales o contractuales. Finalmente, en toda relación que establezca **EL (A) TRABAJADOR (A)** con los proveedores, clientes, contratistas, trabajadores, autoridades y terceros en general debe mediar una apropiada información de criterios, establecimiento de precios, condiciones y toma de decisiones, como consecuencia de niveles adecuados de eficiencia, control, competitividad y de flujos de información oportunos, suficientes y claros entre las personas que en ella intervengan.

DÉCIMA TERCERA. CONFIDENCIALIDAD: **EL/LA TRABAJADOR/A**, en virtud de la suscripción del presente contrato se compromete a:

- **a.** Manejar de manera confidencial la información que le sea presentada y entregada, y toda aquella que se genere en torno a ella como fruto de la prestación de sus servicios.
- **b.** Guardar estricta confidencialidad sobre esa información y no emplearla en beneficio propio o de terceros mientras no resulte de conocimiento público.
- **c.** Solicitar previamente y por escrito autorización para cualquier publicación relacionada con el tema del contrato, autorización que debe solicitarse ante el Supervisor y/o Interventor del contrato presentando el texto a publicar con un mes de antelación a la fecha en que desea enviar a edición.
- **d.** Informar inmediatamente, al coordinador de zona sobre cualquier hallazgo o innovación alcanzada en el desarrollo de su trabajo, a colaborar con la mayor diligencia en la documentación y declaración de lo hallado y a mantener sobre todo ello los compromisos de confidencialidad requeridos y necesarios. Salvo previo consentimiento por escrito de **LA EMPLEADORA**, **EL (A) TRABAJADOR (A)** no podrá revelar en ningún momento a cualquier persona o entidad ninguna información confidencial adquirida en el curso de la prestación de los servicios; ni podrá publicar los insumos iniciales, los resultados ni las recomendaciones formuladas en el curso de, o como resultado de la prestación de los servicios aquí contratados.

DÉCIMA CUARTA. PROTECCIÓN DE DATOS.

1. De acuerdo a lo establecido en la ley 1581 de 2012, la Constitución Nacional y a las políticas establecidas por la empresa para el caso en particular, **EL (A) TRABAJADOR (A)** debe guardar reserva respecto a la protección de datos de los clientes, proveedores, compañeros, directivos de la empresa, salvo que medie autorización expresa de cada persona para divulgar la información.

2. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de la empresa que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

DÉCIMA QUINTA. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES: **EL (A) TRABAJADOR (A)** acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones determinadas por **LA EMPLEADORA**, en ejercicio de su poder subordinante, de sus condiciones laborales, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1 de la Ley 50/90. Los

gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por **LA EMPLEADORA** de conformidad con el numeral 8 del Art. 57 del C.S.T.

DÉCIMA SEXTA: PROHIBICIÓNES ESPECIALES: Los Trabajadores de la Corporación Infancia y Desarrollo por estar realizando actividades asociadas a los proyectos misionales de una ONG, tendrán prohibido:

1. El Proselitismo, entendido éste como el intento o esfuerzo activo y activista de convertir a una o varias personas a determinada causa política o religión; igualmente, la Corrupción, entendida como el mal uso del poder, o de la posición dominante, para conseguir una ventaja ilegítima.
2. Todo tipo de comportamiento de explotación o abuso sexuales, los cuales son motivo de adopción de medidas disciplinarias, penales, entre otra.
3. Tener relaciones sexuales con personas menores de edad. Las actividades sexuales con personas beneficiarias de los proyectos que la Corporación Opción Legal desarrolla o relacionadas con estos, menores de 18 años se encuentran prohibidas. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño o niña.
4. Se prohíbe mantener relaciones sexuales con beneficiarios o aliados de los proyectos.
5. Las actividades sexuales con personas beneficiarias de los proyectos o relacionadas con estos, se encuentran prohibidas.
6. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño o niña.

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de incumplimiento por parte de **EL/LA TRABAJADOR/A**, **LA EMPLEADORA** se reserva el derecho de dar por terminado el presente contrato, de manera unilateral, sin necesidad de requerimiento ni intervención judicial o arbitral, respetando el debido proceso, para lo cual se citará a descargos a **EL (A) TRABAJADOR (A)** quien deberá acudir en la fecha y hora señalados, la no asistencia injustificada se considerará como aceptación de los cargos, de dicha diligencia se dejará constancia en un acta que se levantará en el mismo momento; con la firma de este documento, **EL (A) TRABAJADOR (A)** autoriza expresamente a **LA EMPLEADORA** a efectuar, guardar, publicar y utilizar como prueba, si lo considera conveniente, una grabación de audio y/o vídeo de la reunión. La citación a descargos podrá contar con la presencia virtual vía medios electrónicos de funcionarios de la Dirección General de **LA EMPLEADORA.**

DÉCIMA SÉPTIMA OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR: Además de las obligaciones legales y reglamentarias, **LA EMPLEADORA** se obliga a:

1. Cubrir oportunamente el monto de los salarios en la forma estipulada;
2. Suministrar a **EL (A) TRABAJADOR (A)** Las dotaciones de ley conforme a los términos de los artículos 230 y S.S del C. S. del T.
3. Prestar toda la colaboración pertinente, tendiente a optimizar las labores encomendadas a **EL(A) TRABAJADOR (A)**.
4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de **EL(A) TRABAJADOR (A)**.
5. No deducir, retener o compensar suma alguna del monto del salario y prestaciones en dinero que correspondan a **EL(A) TRABAJADOR (A)** sin autorización previa escrita de éste para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los casos autorizados por la ley;
6. No hacer, ni autorizar, ni tolerar propaganda política en el sitio de trabajo;
7. No emplear en las certificaciones que expida **EL(A) TRABAJADOR (A)**, signos convencionales que tiendan a perjudicar al interesado, ni adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que utilice para que no ocupen a **EL (A) TRABAJADOR (A)** en otros establecimientos o lo separen del servicio en los mismos.

8. Conceder a **EL (A) TRABAJADOR (A)** las licencias establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.,
9. Proveer a los **EL(A) TRABAJADOR (A)** todos los equipos necesarios para el buen funcionamiento de su cargo.
10. LA EMPLEADORA deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación del servicio y las labores de **EL(A) TRABAJADOR (A)**.

DÉCIMA OCTAVA. BUENA FE. Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la Ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

DÉCIMA NOVENA. DIRECCIÓN DEL(A) TRABAJADOR (A): **EL (A) TRABAJADOR (A)** se compromete a informar por escrito **LA EMPLEADORA** cualquier cambio de dirección teniéndose como suya, para todos los efectos, la última dirección registrada ante **LA EMPLEADORA.**

UNDECIMA REVISIÓN DE CONTRATO: EL (A) TRABAJADOR (A) ha leído, entiende y acepta de manera íntegra todo el contenido del presente contrato y manifiesta bajo la gravedad de juramento, que no sufre de problemas de alcoholismo, drogadicción, enfermedad infectocontagiosa, ni consumidor habitual de sustancias alucinógenas, ni drogas enervantes.

UNDECIMA PRIMERA. LA EMPLEADORA: declara que ha leído el presente contrato y manifiesta que está de acuerdo con él en su integridad. Así mismo **EL (A) TRABAJADOR (A)** declara conocer el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, los cuales hacen parte integrante del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las partes manifiestan que reconocen validez a las estipulaciones convenidas en el presente contrato de trabajo, que es el único vigente entre ellas reemplazando y que desconocen cualquier otro verbal o escrito anterior.

Para constancia se firma el presente contrato, siendo el 21 DE JUNIO DEL 2024, dejando copia de idéntico tenor a las partes intervinientes.

LA EMPLEADORA
CORPORACIÓN INFANCIA Y DESARROLLO



MARIA CAROLINA PERDOMO GALINDO
C.C. 52.264.386 de Bogotá
Representante Legal

EL/LA TRABAJADOR/A

Carolina Barrero Castillo

CAROLINA BARRERO CASTILLO
C.C. 1015435374 DE BOGOTÁ
Teléfono 3212487068
Dirección: Cra 116 N 152 -69

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Corporación Infancia y Desarrollo -LA CID- en el desempeño de actividades de transformación y desarrollo social de poblaciones vulnerables se compromete a mantener las condiciones de salud y seguridad de todos los niveles de la Corporación; trabajadores, contratistas y partes interesadas. Mediante el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

La CID asume la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto, mantiene unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo.

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos por parte de la corporación se destinarán los recursos necesarios para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LA CID establece para el cumplimiento de la Política del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo los siguientes objetivos del SG-SST:

Mantener un ambiente laboral sano y seguro, basado en la prevención de lesiones, accidentes e incidentes y enfermedades laborales, que garantice la protección de nuestros trabajadores, contratistas y proveedores.

Identificar todos los peligros, evaluar y valorar los riesgos para establecer los respectivos controles.

Cumplir con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, con el fin de garantizar la mejora continua del sistema.

Carolina Barrero Castillo
_____
CAROLINA BARRERO CASTILLO
C.C. 1015435374 DE BOGOTÁ

POLITICA DE EMERGENCIAS

La Corporación Infancia y Desarrollo -LA CID-, comparte el interés y la preocupación por lograr el bienestar de su personal y se compromete a detectar, prevenir, mitigar y controlar las emergencias, con el fin de evitar que las actividades de transformación y desarrollo social de poblaciones vulnerables desempeñadas en la corporación ocasionen amenazas a la salud de los trabajadores, contratistas o personas de la comunidad.

Para dar cumplimiento a lo anterior LA CID, constituyó el COE (Comité operativo de emergencias) y la Brigada de emergencia y establece e implementa el Plan de emergencias para asegurar el control eficaz y efectivo cuando se presenten, para preservar la vida, disminuir las lesiones en las personas y daños en las instalaciones o generación de impactos negativos al medio ambiente.

Esta política se socializará y quedará pública para todo el personal, con el fin de que a su vez conozcan líneas de emergencia, así como el punto de encuentro y que de esta manera sepan cómo actuar antes durante y después de una emergencia.

Carolina Barrero Castillo

CAROLINA BARRERO CASTILLO
C.C. 1015435374 DE BOGOTÁ

POLÍTICA SOL (SEGURIDAD, ORDEN Y LIMPIEZA)

La Corporación Infancia y Desarrollo –LA CID- manifiesta formalmente su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo, practicando el orden y aseo como una cultura en la cual el personal aporta al logro de los objetivos corporativos, mediante el cuidado de los equipos e instalaciones.

Para el cumplimiento de lo anterior los trabajadores y contratistas de LA CID se comprometen a:

Cultura de Autocuidado

- Mantener comportamientos seguros.
- Participar activamente de las actividades de SST propuestas por la Corporación. (Pausas, campañas, capacitaciones).
- Reportar actos y condiciones inseguras.

Orden y Limpieza

- Mantener un ambiente de trabajo sano, limpio y seguro.
- Eliminar elementos innecesarios del área de trabajo y mantener cajones y gabinetes cerrados.
- Organizar y conservar adecuadamente el archivo físico de cada proceso.
- Cumplir con las recomendaciones de las inspecciones de orden y aseo.
- Mantener las áreas comunes (baños, cocina, etc.) en perfecto estado de orden y limpieza.
- Mantener libres las vías de circulación y/o evacuación.

Conciencia ambiental

- Usar adecuadamente el punto ecológico.
- Usar razonablemente la energía eléctrica (apagar luces y computadores que no estén en uso, desconectar cargadores).
- Ahorrar agua.
- Utilizar las dos caras del papel para reducir consumo.

Carolina Barrero Castillo
_____
CAROLINA BARRERO CASTILLO
C.C. 1015435374 DE BOGOTÁ

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

La empresa ha definido y establecido una política de no alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, esto con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores y contratistas que laboran en la corporación, debido a que estos generan impactos negativos tanto para la sociedad, como para el ambiente de trabajo.

Por lo tanto, con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 00000089 de 2019 Se establecen los siguientes parámetros:

Se prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.

Se prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la empresa.

Todo trabajador vinculado a la Corporación deberá participar en las diferentes actividades de promoción y prevención que se programen sobre el NO consumo de cualquier tipo de sustancia psicoactiva

La prevención del alcoholismo, tabaquismo y drogadicción forma parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que su divulgación se realizará en la inducción de los trabajadores de la Corporación de Infancia y Desarrollo.

Carolina Barrero Castillo

CAROLINA BARRERO CASTILLO
C.C. 1015435374 DE BOGOTÁ

POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE PORTE DE ARMAS

La Corporación Infancia y desarrollo - LA CID -, con el objetivo de mantener una sana convivencia del personal y la seguridad en las instalaciones de la corporación y lugares donde nuestro personal desempeña sus labores, prohíbe conservar y portar armas blancas o de fuego, incluso si la persona posee el salvoconducto correspondiente.

La presente política es de obligatorio cumplimiento para los trabajadores, contratistas y subcontratistas y estará publicada para su conocimiento.

Carolina Barrero Castillo
_____
CAROLINA BARRERO CASTILLO
C.C. 1015435374 DE BOGOTÁ

POLÍTICA DE SEGURIDAD EN DESPLAZAMIENTOS

La Corporación Infancia y Desarrollo –LA CID - en el desempeño de actividades de transformación y desarrollo social de poblaciones vulnerables; expresa su compromiso con la seguridad de trabajadores y/o contratistas en desplazamientos propios de la ejecución de las labores y que deban utilizar diferentes medios de trasporte, mediante acciones tales como:

- Implementar actividades de capacitación, promoción y prevención en seguridad vial y desplazamientos que aseguren el adecuado comportamiento de actores de la vía (conductores, pasajeros, peatones).
- Cumplimiento de lo establecido en el Código Nacional de Transito
- Establecer y divulgar las medidas mínimas de seguridad que debe tener en cuenta los trabajadores y/o contratistas al abordar vehículos de servicio público, para prevenir accidentes de trabajo.
- Establecer y divulgar normas mínimas de seguridad a tener en cuenta al abordar otro tipo de medios de trasporte (canoas, botes, semovientes, trasporte aéreo) por parte de las personas que requieren hacer estos desplazamientos.
- Prohibir el uso de trasporte informal que no asegure las medidas mínimas de seguridad, por lo tanto, evitar uso de moto taxi sin casco, sin SOAT, o abordar medios fluviales sin el uso de chaleco salvavidas.
- Se prohíbe el uso de vehículos de propiedad de los trabajadores para realizar desplazamientos de tipo laboral.

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores y contratistas y estará publicada para su conocimiento.

Carolina Barrero Castillo
_____
CAROLINA BARRERO CASTILLO
C.C. 1015435374 DE BOGOTÁ

ANEXO N° 2

RESPONSABILIDAES EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de LA CID.
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Informar al empleador o contratista la ocurrencia de accidentes de trabajo.

Carolina Barrero Castillo
_____

CAROLINA BARRERO CASTILLO
C.C. 1015435374 DE BOGOTÁ

POLITICA CONTRA LA PREVENCIÓN Y EXPLOTACIÓN SEXUAL DE MENORES Y MAYORES DE EDAD - CÓDIGO DE CONDUCTA

DEFINICIONES

«La expresión 'explotación sexual' se refiere a todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona». (El Boletín del Secretario General de Naciones Unidas en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales (PEAS) (ST/SGB/2003/13)).

«La expresión 'abuso sexual' se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción». (El Boletín del Secretario General de Naciones Unidas en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales (PEAS) (ST/SGB/2003/13)).

EAS y la violencia de género

"La violencia de género es todo acto de violencia contra la mujer que resulta, o puede resultar, en daño físico, sexual o psicológico, o sufrimiento, incluyendo amenazas de esos actos, coacción o privación arbitraria de la libertad, ya sea en la vida pública o privada".

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra de la mujer, Artículo 1 (1998).

La violencia de género (VG) es un término general que abarca todo acto que cause daño perpetrado contra la voluntad de una persona y que está basado en diferencias de carácter social (género) entre hombres y mujeres. Es una forma de discriminación que entorpece seriamente la habilidad de las mujeres y de las niñas de gozar de los derechos y de las libertades sobre una base de igualdad con los hombres y los niños, e inhibe o anula el goce de las mujeres y las niñas de los derechos humanos y libertades fundamentales según la ley internacional, incluyendo las convenciones de derechos humanos, tales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (CEDAW).

En el mundo, la VG afecta de manera desproporcionada a las mujeres y niñas por su estatus de subordinación frente a los hombres y niños. En este sentido, el término se utiliza generalmente para destacar la especial vulnerabilidad de las mujeres y de las niñas con respecto a la violencia debido a la desigualdad de género. De todos modos, los hombres y los niños también son víctimas de la VG. La explotación y el abuso sexuales son formas de violencia de género.

La Corporación Infancia y Desarrollo, como organización no gubernamental que ejecuta dentro de su misionalidad el desarrollo de proyectos sociales que aportan a la construcción de paz, bajo las líneas estratégicas de derechos y paz territorial y educación para el desarrollo y construcción de paz.

Seis principios básicos del Comité Permanente entre Organismos relativos a la explotación y el abuso sexuales (Inter-Agency Standing Committee – IASC 2019)

1. "La explotación y el abuso sexuales por parte de los trabajadores humanitarios constituyen actos de falta grave de conducta y, por lo tanto, son motivo de terminación del empleo.
2. La actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) está prohibida independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento local. La creencia errónea con respecto a la edad de un niño no es una defensa.
3. Se prohíbe el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores

sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye el intercambio de asistencia que se debe a los beneficiarios.

4. Se prohíbe toda relación sexual entre quienes prestan asistencia y protección humanitarias y una persona que se beneficia de esa asistencia y protección humanitarias que implique un uso indebido del rango o la posición. Tales relaciones socavan la credibilidad y la integridad del trabajo de ayuda humanitaria.
5. Cuando un trabajador humanitario desarrolle inquietudes o sospechas con respecto al abuso o la explotación sexual por parte de un compañero de trabajo, ya sea en la misma agencia o no, él o ella debe informar tales preocupaciones a través de los mecanismos de denuncia establecidos por la agencia.
6. Los trabajadores humanitarios están obligados a crear y mantener un entorno que impida la explotación y el abuso sexuales y promueva la aplicación de su código de conducta. Los gerentes de todos los niveles tienen responsabilidades particulares para apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno".

AMBITO DE APLICACIÓN

El presente código de conducta tendrá como ámbito de aplicación todo el territorio colombiano. LA CID en el desarrollo de su actividad, cumplirá lo previsto en el presente Código de Conducta contra la utilización y explotación sexual de niños, niñas, adolescentes y/o mayores de 18 años.

POLITICAS CORPORATIVAS

LA CORPORACION INFANCIA Y DESARROLLO en cumplimiento de lo previsto en las disposiciones legales vigentes en materia de protección de los niños y/o mayores de 18 años sobre cualquier forma de explotación y abuso sexual, y acogiendo la política del Gobierno Nacional se comprometen a:

- Reprimir, condenar y denunciar ante las autoridades competentes, cualquier acto criminal y de explotación o abuso sexual contra los menores de edad y/o mayores de 18 años, y sobre el cual tengan conocimiento.
- Combatir, prohibir y rechazar que el personal de la compañía, sus contratistas y proveedores, efectúen la difusión de material pornográfico con menores de edad y/o con mayores de 18 años durante sus horas laborables de la empresa por medio de la utilización de facilidades de la compañía, incluyendo redes informáticas.
- Prohibir que en las redes de LA CID se utilice y divulgue material ilegal con menores de edad y/o mayores de 18 años.
- Adoptar medidas para impedir que sus colaboradores, ofrezcan orientación turística o promuevan contactos sexuales con menores de edad y/o con mayores de 18 años.
- Implementar el desarrollo y de protección de diferentes grupos poblacionales, difundiendo información a las partes interesadas de LA CID sobre la existencia de la legislación contra la explotación sexual de menores de edad y/o de mayores de 18 años
- Establecer mecanismos técnicos de bloqueo por medio de los cuales los usuarios de redes sociales se puedan proteger a sí mismos o a sus hijos menores de edad de material ilegal, ofensivo o indeseable que involucre menores y mayores de edad en temas de pornografía y material sobre abuso sexual.

APLICACIÓN DE LA POLITICA CORPORATIVA

APLICACIÓN INTERNA.
LA CID informará a su personal el deber de aplicar el código de conducta contenido en el presente documento, a fin de prevenir la utilización y explotación y abuso sexual de los diferentes grupos poblacionales.

APLICACIÓN A TERCEROS
A partir de la fecha de adopción del presente código aquellos proveedores o contratistas con los cuales se formalice una relación contractual, deben observar las políticas contenidas en el presente documento para prevenir la utilización, explotación y abuso sexual de los diferentes grupos poblacionales.

PROCEDIMIENTO DE INFORMACION A LA AUTORIDAD COMPETENTE
En el caso en que alguno de los empleados o contratistas de LA CID conozca directamente o sospeche que alguna persona está siendo utilizado o explotado, deberá informarlo a la dirección institucional, para que estos informen a las autoridades competentes.

VIGENCIA
El presente Código está sujeto a las disposiciones legales vigentes al momento de su expedición, y se ajustará cuando sea necesario.

Carolina Barrero Castillo
_____
CAROLINA BARRERO CASTILLO
C.C. 1015435374 DE BOGOTÁ

FORMATO NO. 1

CONSENTIMIENTO ENVIÓ DE COMUNICACIONES.

Yo Carolina Barrero Castillo, identificado (a) con cedula de ciudadanía No. 1015435374 por este medio autorizo a la **CORPORACION INFANCIA Y DESARROLLO-LA CID-,** a enviar cualquier comunicación a través de los siguientes medios.

Por favor marcar con una X en la columna AUTORIZO, los medios de comunicación habilitados para la relación contractual, y en la columna denominada DATOS, indicar la dirección de correo electrónico y/o número de celular tanto para llamadas como para mensajería.

	AUTORIZO	DATOS
CORREO ELECTRONICO	x	caro_92_barrero@hotmail.com
CELULAR	x	3212487068

Por lo anterior, reconozco y acepto que:

1. **LA CORPORACION INFANCIA Y DESARROLLO-LA CID-,** podrá remitir y enviar comunicaciones a los medios seleccionados anteriormente.
2. Los comunicados y/o directrices que sean allegados a los medios de comunicaciones que autorizo mediante el presente, gozaran de plena validez y efectos jurídicos entre las partes.

Para constancia de mi aceptación voluntaria, firmo el presente documento el día __ del mes de___ de 2024. Introduce el texto aquí

Carolina Barrero Castillo
_____
CAROLINA BARRERO CASTILLO
C.C. 1015435374 DE BOGOTÁ