CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO A UN AÑO.

NOMBRE DEL EMPLEADOR:	**FUNDACIÓN CELESTIN FREINET**
NIT.:	**830.142.249-7**
DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR:	Carrera 136 A N° 133– 40 Bogotá D.C.
DIRECCIÓN ELECTRÓNICA	**fundacion@celestinfreinet.edu.co**
REPRESENTANTE LEGAL	PEDRO PUENTES GONZALEZ
IDENTIFICACIÓN	1.010.210.696 de Bogotá D.C.
NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)	YADID YOMAIRA MONTES MAUSSA
CEDULA DE CIUDADANIA:	1.073.818.671
CORREO ELECTRÓNICO PERSONAL E INSTITUCIONAL	Yomairamontes5@gmail.com
DIRECCIÓN	CALLE 132 D 151ª 27
SALARIO:	$1.300.000
AUXILIO DE TRANSPORTE	$162.000
PERIODOS DE PAGO:	MENSUALES
FECHA DE INICIACIÓN:	12/05/2024
FECHA DE TERMINACIÓN	06/12/2024

Entre los suscritos a saber: PEDRO PUENTES GONZALEZ mayor de edad y vecino de esta ciudad, identificado con la cédula de ciudadanía N° 1.010.210.696 de Bogotá, en su calidad de Representante Legal Suplente de la sociedad sin ánimo de lucro FUNDACIÓN CELESTIN FREINET, con sede principal en la Carrera 136 N° 133 - 40 de Bogotá D.C., quien en adelante se denominará EL EMPLEADOR; y por otra parte, el señor (a) YADID YOMAIRA MONTES MAUSSA, mayor de edad, y vecino (a) de esta ciudad, identificado (a) con la cédula de ciudadanía N° 1.073.818.671, a quien en adelante será denominado como EL TRABAJADOR; de mutuo acuerdo hemos resuelto celebrar el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO DE 48 DIAS, el cual se rige por las normas de orden público, las propias del derecho laboral colombiano, las establecidas en el Reglamento Interno y las establecidas en la presente obra contractual:

CLÁUSULAS:

Primera: Del Objeto. - El TRABAJADOR (A) se obliga con EL EMPLEADOR a prestarle sus servicios personales en la fundación indicada al inicio de este contrato. EL TRABAJADOR(A) se obliga a colocar al servicio del empleador y por este conducto a la institución educativa toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del cargo que asume y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones de la FUNDACIÓN CELESTIN FREINET imparte a través de su representante legal y sus directivas.

Segundo: Del Cargo. PERSONAL DEL SERVICIOS DE ALIMENTOS.

Tercero: Funciones y obligaciones:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO A UN AÑO.

a) A Poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que Ie imparta el EMPLEADOR directamente por intermedio de su Representante Legal y sus representantes.
b) A no prestar directa ni indirectamente sus servicios personales al servicio de otra persona, ni a trabajar por cuenta propia, durante la vigencia de este contrato.
c) A 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.
d) Responder por el uso adecuado, seguridad y mantenimiento de los equipos y materiales confiados a su cargo.
e) Cumplir estrictamente con los horarios y días establecidos para la prestación del servicio.
f) Desarrollar las labores encomendadas con responsabilidad y profesionalismo en el cumplimiento de sus funciones, tener excelente presentación personal y manejo y utilización de los elementos propios para la ejecuci6n de su labor.
g) Lavar, picar y alistar los alimentos.
h) Encargarse de la manipulación física de los alimentos y de su distribución en las horas de servicio del restaurante.
i) Hacer uso del uniforme (vestido, delantal, botas, tapabocas, gorro, guantes) para cumplir con las condiciones de higiene y protección.
j) Observar y dar cumplimiento con las normas de higiene y salubridad necesarias para desarrollar su labor.
k) Manejar los equipos y establecer procesos de producción con baterías y utensilios suministrados.
l) Contar con su certificación del curso de manipulación de alimentos.
m) Diligenciar correctamente los formatos que tiene a su cargo.
n) Cumplir con las buenas prácticas de manufactura.
o) Las demás que designe el Representante Legal y/o sus representantes y fundadores.
p) Acatar los protocolos de bioseguridad implementados por la Fundación a fin de evitar la propagación del virus Covid 19, para ello se compromete a (i) Cumplir los protocolos de bioseguridad adoptados y adaptados por el empleador durante el tiempo que permanezca en las instalaciones del jardín y en el ejercicio de las labores que esta le designe. (ii) Reportar al empleador cualquier caso de contagio que se llegase a presentar en su lugar de trabajo o su familia, para que se adopten las medidas correspondientes. (iii) Adoptar las medidas de cuidado de su salud y reportar al EMPLEADOR las alteraciones de su estado de salud, especialmente relacionados con síntomas de enfermedad respiratoria.

Cuarto: De la Jornada de Trabajo. EL TRABAJADOR (A) se obliga a laborar la jornada máxima legal, conforme la previsión legal establecida en la Ley 2101 del 2021,

correspondiéndole la jornada máxima legal para éste año de 47 horas semanales, hasta el 12 de Mayo de 2024; y a partir del 06 de diciembre de la misma anualidad, se reduce en una hora, quedando en 46 semanales, la cual seguirá variando de manera progresiva conforme lo prevé el artículo 3°.

NOTA: El día 12 y 13 de diciembre corresponde a la jornada de alistamiento.

Quinto: LA FUNDACIÓN se reserva, la facultad de modificar dicha jornada laboral a su conveniencia, necesidades técnicas y administrativas, siempre que esté de acuerdo con las disposiciones legales, y bajo las facultades que le permita utilizar la figura del Ius Variandi.

Sexto: EL TRABAJADOR(A) ejecutará labores en tiempo extra o suplementario, lo mismo que en días de descanso legalmente obligatorios, cuando las necesidades del servicio, así lo requieran, previa autorización escrita del Representante Legal, debido a ello, LA FUNDACIÓN no asumirá ningún pago, en el entendido de que tales labores, así reporten, no han sido autorizadas por la Representante Legal. El trabajo extra o suplementario será compensado con tiempo de descanso dentro del trimestre correspondiente.

Séptimo: El presente contrato tendrá una duración a término fijo por 206 DIAS, conforme a las necesidades del empleador, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes por anticipado, cumpliendo las exigencias de ley.

Parágrafo. EL EMPLEADOR PREAVISA AL TRABAJADOR LA NO PRORROGA AUTOMÁTICA DEL PRESENTE CONTRATO LABORAL. Informándole desde ya, que la relación laboral vigente en el presente contrato, expira por vencimiento del plazo pactado y/o por cualquier otra causa de terminación definida en éste clausulado y en la Ley, razón por la cual EL TRABAJADOR se entiende notificado de la NO PRORROGA CONTRACTUAL, en ese orden libera al EMPLEADOR de su obligación de notificarlo con treinta (30) días de antelación.

Octavo: PERIODO DE PRUEBA: A partir de la fecha de ingreso, EL TRABAJADOR(A) tendrá un periodo de prueba, de dos primeros meses del contrato, o en su defecto de un período no superior a la 5ta parte del tiempo de duración del mismo; plazo dentro del cual, tanto el empleador como el TRABAJADOR(A) podrán terminarlo en cualquier tiempo, sin necesidad de aviso previo, justificación expresa y sin que haya lugar a indemnización alguna de conformidad con el Artículo 80 del C.S.T., modificado por el Artículo 3º del Decreto 617/54.

Noveno: EL EMPLEADOR pagará a EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario convenido, y establecido en el encabezado de éste contrato individual de trabajo a término fijo, pagadero mediante transferencia Bancaria los días cinco (05) de cada mes. Dentro de este pago se encuentra incluida la

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO A UN AÑO.

remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

Décimo: Las partes expresamente acuerdan que lo que recibe EL TRABAJADOR(A) o llegare a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituyen salario. En caso que el EMPLEADOR llegare a reconocer suma alguna de dineros lo hará por mera liberalidad.

Décimo primero: Las vacaciones serán de 15 días, una vez causado el derecho, para el goce de dicha prestación, se tendrán en cuenta los mismos tiempos establecidos para las vacaciones estudiantiles.

Décimo segundo: CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El presente contrato laboral se podrá dar por terminado de manera unilateral con base en las causales enumeradas los Artículos 61, 62 y 64 del C.S.T., en las establecidas en el presente acuerdo contractual y en el reglamento interno de trabajo, previó el respectivo proceso disciplinario.

Décima tercera: EL TRABAJADOR autoriza de manera voluntaria, previa, expresa e informada a la **FUNDACIÓN CELESTIN FREINET**, identificada con NIT. **830.142.249-7**, a quien se puede notificar a su buzón electrónico **fundacion@celestinfreinet.edu.co** en calidad de **RESPONSABLE,** para tratar mis datos personales de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales, conforme lo establece la Ley 1581 de 2012.

Décima cuarta: Por medio de este documento, autorizó a mí EMPLEADOR para que me notifique, a mí correo institucional y/o personal; llamados de atención, memorandos, procesos disciplinarios, órdenes en general, organice reuniones laborales, bajo los designios de la Ley 2213 de 2022. No obstante, los mensajes que se llegaren a recibir en horas no laborales, se deberán tramitar el día habilitado laboralmente, teniendo en cuenta, su debido respeto por la desconexión laboral conforme la norma legal Ley 2191 de 2022.

Décima quinta: El Presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Décima sexta: Todos los temas laborales, se manejarán a través de los correos electrónicos institucionales establecidos; y serán el medio de notificación más expedito de notificación por parte del empleador y trabajadores.

Parágrafo. En caso de que EL TRABAJADOR(A) requiera asistir a citas médicas deberá tramitar su permiso, teniendo en cuenta, que los mismos NO se programen durante la jornada laboral, a excepción de las consultas con especialistas.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO A UN AÑO.

Décima séptima: EL TRABAJADOR se obliga a no divulgar información que se entiende reservada, entendiéndose dicha conducta como un pacto de confidencialidad.

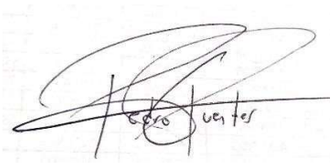
Parágrafo I. SANCION: La violación de la confidencialidad o el uso indebido de la información, dará lugar a la terminación del contrato suscrito entre las partes, sin perjuicio de que la parte afectada, podrá imponer sanciones de hasta 25 SMLMV al momento en que se produzca la revelación de la información, adicionalmente, iniciar las acciones legales correspondientes tendientes a obtener el resarcimiento de sus perjuicios. Y la iniciación de acciones penales por infracción a las normas penales del régimen legal colombiano.

Parágrafo II. En caso de que la parte receptora, termine el contrato con la parte reveladora, se guardara el secreto de información hasta por cinco (5) años posteriores a la terminación de dicho acuerdo de confidencialidad, so pena de iniciar los aspectos legales pertinentes de conformidad con la normatividad penal vigente por violar los derechos de confidencialidad, y la iniciación de acciones tendientes a la reparación de perjuicios.

Décima octava: Vigencia de las Obligaciones: Las restricciones y obligaciones de este Acuerdo estarán vigentes hasta la terminación del mismo, y con la proyección de reserva posterior de 5 años contados desde la fecha de la terminación del contrato suscrito entre las partes.

Décima Novena: Suspensión éste contrato de trabajo se puede suspender de manera temporal: por las razones expuestas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo; las cuales son concordantes con lo previsto en el art. 64 del Código Civil, aunado a lo anterior, por la legislación que emita el Gobierno de turno y/o ordenes que emitan las Autoridades Competentes.

Primera constancia y validez se firma en dos (02) ejemplares, en Bogotá D.C. en la fecha 12 de Mayo de 2024, una vez leídas y aprobadas en todo su tenor.

Firma  PEDRO PUENTES GONZALEZ Representante legal C.C. 1.010.210.696 de Bogotá D.C.	Firma  C.C. 1.073.818.671 YADID YOMAIRA MONTES MAUSSA CALLE 132 D 151ª 27 Yomairamontes5@gmail.com 3143910039

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO A UN AÑO.