FUNDACIÓN PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR DURACION DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA No: 017

- **NOMBRE DEL EMPLEADOR: FUNDACION AMA**
- **IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR: 900091163-6**
- **DIRECCION DEL EMPLEADOR: CRA 5 NO. 38-45 PEREIRA**

- **NOMBRE DEL TRABAJADOR: MARTHA VIVIANA HENAO RENDON**
- **IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR: 30.354.896**
- **OFICIO QUE DESEMPEÑA: SERVICIOS GENERALES - ASEO**
- **SALARIO MENSUAL: 1 SMMLV**
- **PAGADERO: MES VENCIDO**
- **LUGAR DONDE DESEMPEÑA LABORES: CHINCHINA, CALDAS**
- **CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO: CHINCHINA, CALDAS.**
- **FECHA DE INICIO LABORES: 01 DE FEBRERO DE 2025**
- **OBRA O LABOR CONTRATADA: CONVENIO DE ASOCIACIÓN NO. 001-2025 SUSCRITO ENTRE EL MUNICIPIO DE CHINCHINA Y LA FUNDACION PARA EL ADULTO MAYOR ACTIVO "AMA".**

Entre el empleador y trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor contratada, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al oficio ya dicho y éste se obliga durante toda la vigencia del Contrato 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 órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR personalmente o a través de personal autorizado para hacerlo, b) A prestar durante la vigencia del contrato directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio. c) Al acatamiento de las normas Legales y convencionales (sustantivas y procésales) consagradas en la Ley. d) Al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. e) A desplazarse por su cuenta y riesgo a todos y cada uno de los lugares que a bien tenga como segmento especifico de su labor, por lo tanto, el empleador no se responsabiliza en cuanto al modo ni la forma en que el trabajador realice sus desplazamientos, ya sea al sitio de trabajo, lugar de labor o domicilio del trabajador.

SEGUNDA. FUNCIONES Y CONDICIONES DEL TRABAJADOR: Las funciones principales del TRABAJADOR son las que sean asignadas por su jefe directo o las que se le asigne por medio de documento escrito:

1. Limpieza diaria de aseo en áreas comunes: pasillos de entrada al centro, corredores, patios y andenes.

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

2. Limpieza y desinfección de baños, papeleras y lavamanos, mañana y tarde o cuantas veces sea necesario
3. Lavado mensual de paredes y cristales de las diferentes ventanas y puertas del centro.
4. Suministro de papel higiénico a los baños y cambio de toallas y lavado permanente de las mismas
5. Limpieza y aseo de las diferentes oficinas y recintos del centro.
6. Realizar el lavado semanal de recipientes de basura.
7. Recolección diaria de residuos (basuras), para su disposición final y oportuna en los días y horas establecidos para su recolección.
8. Velar y garantizar que los productos químicos utilizados (desinfectantes detergentes, plaguicidas) se encuentren rotulados ya en un sitio alejado y protegido)
9. Brindar una atención cordial a los adultos mayores acatando en la mejor disposición las sugerencias realizadas.
10. Realizar una vez por semana aseo a la parte externa del centro de larga estancia
11. Correcto lavado de los tendidos, sabanas y ropa en general
12. Lavar una vez cada quince días cortinas, mantel de la capilla
13. Cambiar diario o las veces que sea necesario los tendidos de las personas que miccionan en la cama
14. Marcar las prendas de las personas mayores, para evitar su perdida
15. Velar por el cuidado de los implementos que se manipulan para realizar su labor
16. Mantener en perfecto orden y organizado el área de ropería
17. las demás funciones que la Coordinación o la Representación legal de Fundación Ama, consideren necesario; para garantizar el correcto funcionamiento del centro de bienestar de protección de larga estancia y centro vida y día.

TERCERA. SALARIO: EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios, UN SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE. EL salario será pagado MES VENCIDO. Dentro de la remuneración pactada se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos que se interpongan dentro del respectivo mes, de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en que EL TRABAJADOR devengue bonificaciones, o cualquiera otra modalidad de salario variable de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria restante está destinado a remunerar el descanso de los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo de Trabajo. EL EMPLEADOR no suministra ninguna clase de salario en especie.

CUARTA. PAGOS QUE NO SON SALARIO: Convienen expresamente las partes que ninguno de los pagos enumerados en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, Subrogado L. 50/90, Art. 15, tiene carácter de salario. Igualmente se acuerda que los siguientes beneficios o auxilios, de conformidad con la misma norma, tampoco tendrán naturaleza salarial: a) Los medios de transporte que le sean proporcionados para que desempeñe a cabalidad sus funciones, las movilizaciones o cualquier otro de la misma naturaleza. b)

FUNDACIÓN PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

También se declaran, expresamente que los beneficios o auxilios en dinero, en especie o servicios que llegare a recibir EL TRABAJADOR, tampoco tendrá naturaleza salarial para ningún efecto prestacional o de parafiscalidad. c) Igualmente no tendrán naturaleza salarial para ningún efecto prestacional o de parafiscalidad los siguientes conceptos: c1) Los gastos de viaje que realice el empleado, pues los mismos no enriquecen el patrimonio de este, sino que por el contrario son gastos que debe realizar la empresa para el desarrollo de su objeto social o lo que es lo mismo para realizar la actividad productora de renta. c2) Subsidio de alimentación en dinero o en especie que reciba el trabajador o el auxilio de estudio. c3) Las sumas que ocasionalmente y que por mera liberalidad reciba EL TRABAJADOR en dinero o en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones tales como gastos de representación, auxilio de transporte adicional y elementos de trabajo; c4) Igualmente no constituyen salario los incentivos, bonos, bonificaciones, auxilios, premios o concursos que conceda EL EMPLEADOR a el TRABAJADOR, así sean habituales, por cumplimientos de objetivos, o de actividades especiales. d) En ejercicio de la autonomía de la voluntad, acuerdan EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR pactar como pagos no constitutivos de salario para ningún efecto salarial, prestacional o de parafiscalidad, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad llegaré o llegue a recibir EL TRABAJDOR por parte de EL EMPLEADOR.

PARAGRAFO PRIMERO: No obstante, lo anterior, es entendido por las partes contratantes que queda a discrecionalidad de EL EMPLEADOR fijar las metas o presupuestos de cumplimiento para el pago de bonificaciones, incentivos, premios o concursos que conceda al TRABAJADOR.

PARAGRAFO SEGUNDO: Entienden las partes contratantes que, en virtud a los auxilios, bonificaciones, incentivos, premios y demás conceptos reseñados en esta cláusula son voluntarios y unilaterales del EMPLEADOR, éste podrá dejar de proporcionarlos de manera unilateral y sin necesidad de notificar al TRABAJADOR, cuando lo considere pertinente.

QUINTA. AUTORIZACION DE DESCUENTOS: cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, éste procederá, a efectuar las deducciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo y, más concretamente, a la terminación del presente contrato y así lo autoriza desde ahora EL TRABAJADOR, entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones, de orden escrita previa, aplicable para cada caso. El trabajador acepta y por lo tanto autoriza al empleador para que en el evento que se pague de más algún concepto salarial, se compense y/o descuente de la nómina y/o de la liquidación de las prestaciones sociales el valor pagado de más al trabajador. También autoriza al empleador a compensar y/o descontar y/o retener de su liquidación de prestaciones sociales y/o de sus ingresos laborales cualquier suma que el trabajador quede adeudando a la Empresa, bien sea por concepto de préstamos y/o dineros que estén bajo responsabilidad del trabajador, dinero que puede estar representado en moneda y/ o mercancía y/o materia prima.

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

SEXTA. JORNADA LABORAL: El trabajador se obliga a laborar en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, sin que ello se considere como una desmejora e las condiciones laborales del trabajador. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan de la misma, según Artículo 167 ídem.

SEPTIMA. PERIODO DE PRUEBA y DURACION DEL CONTRATO: Los dos primeros meses del presente contrato se considera como periodo de prueba y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo. En el evento que EL TRABAJADOR, decida dar por terminado la presente relación laboral, informará al empleador con 15 días de anticipación, de tal determinación. Si el EMPLEADOR tomara la decisión de dar por terminada la presente relación laboral, avisará a este por escrito de tal decisión, cuando se termine la actividad para la cual fue contratado, lo cual se considera como una justa causa para dar por terminado la presente relación contractual al tenor del articulo 5 numeral 1 literal d de la ley 50/90. Si EL EMPLEADOR decide dar por terminado unilateralmente y sin justa causa esta relación contractual, pagará AL TRABAJADOR a manera de indemnización el equivalente a 15 días de salario.

OCTAVO. DURACION DEL CONTRATO: La duración del presente contrato será de seis meses contados a partir del 01 de febrero y hasta el 30 de julio de 2025, incluidos el periodo de prueba.

NOVENO. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, EL TRABAJADOR se compromete a: 1) A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones o labores propias del oficio o cargo ya mencionado y de las que sean anexas o complementarias, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imponga EL EMPLEADOR o sus representantes, en forma verbal o escrita, y de las que consten en el reglamento o manuales generales o propios del cargo.
2) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio.
3) A observar en el cumplimiento de sus obligaciones todo el cuidado y diligencia para la cumplida y eficaz ejecución de los trabajos que se le encomienden.
4) A guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su trabajo y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al empleador.
5) A aceptar cualquier otro empleo, cargo u oficio donde lo promueva EL EMPLEADOR, bajo su dependencia y que EL TRABAJADOR sea capaz de desempeñar, siempre que el cambio no desmejore la remuneración básica.
6) A cumplir las órdenes e instrucciones que para el buen desempeño de su cargo sean impartidas verbalmente o por escrito por sus superiores.

7) A conservar y restituir salvo el deterioro natural causado por el uso, los instrumentos, máquinas, muebles o elementos que le sean facilitados para el cumplimiento de sus funciones.
8) A comunicar oportunamente a sus superiores las observaciones que estime conducentes para evitar daños a la compañía.
9) A prestar la colaboración que las circunstancias exijan en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa.
10) A observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
11) A no tener durante las horas de trabajo ocupaciones distintas de las que EL EMPLEADOR le encomiende.
12) A cumplir las obligaciones especiales señaladas en este contrato, el Reglamento de trabajo de la Empresa y el manual de instrucciones de su cargo que hace parte de este contrato.
13) Igualmente EL TRABAJADOR se obliga para con EL EMPLEADOR a guardar confidencialidad en relación con cualquier información, datos, documentos, índices de negación, estadísticas de mercadeo, etc., que sean recibidas por EL TRABAJADOR en razón al ejercicio de sus funciones, para el desarrollo del contrato inicial. EL TRABAJADOR no podrá utilizar dicha información, datos o documentos confidenciales para fines distintos a los requeridos para la labor asignada, ni podrá publicar o divulgar a terceros dicha información, datos o documentos salvo en los siguientes casos: a) Cuando así lo exijan las disposiciones legales vigentes. b) Cuando así lo exija una autoridad competente. c) Por autorización previa por escrito del EMPLEADOR. La desprotección o revelación de cualquier información, dato o documento por cuenta del TRABAJADOR, se considera como falta grave, constituyendo justa causa para dar por terminado el contrato por parte del EMPLEADOR.

DECIMO. TERMINACION UNILATERAL: Las partes acuerdan bilateralmente que son las justas causas para poner término a este contrato de manera unilateral las contempladas en el Artículo 7o del Decreto 2351 de 1965 y además, las faltas que para el efecto se califican como graves por parte del EMPLEADOR, definidas en el Reglamento Interno de Trabajo, que se incorpora a este contrato. Al igual que las siguientes causas:
1) El haber sufrido engaño por parte del TRABAJADOR mediante la presentación de certificados falsos para su admisión tendientes a obtener un provecho indebido.
2) La violación o no cumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y especialmente de las obligaciones propias de su cargo, relacionadas anteriormente.
3) La ejecución por parte de EL TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros.
4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa.
5) Las desavenencias reiteradas con sus compañeros o con EL EMPLEADOR o sus representantes.
6) El hecho de que EL TRABAJADOR llegue embriagado o con signos de guayabo o bajo el efecto de drogas enervantes al lugar de trabajo, o ingiera bebidas embriagantes o consuma las mencionadas drogas en el sitio de trabajo, o en el cumplimiento del mismo, aún por primera vez.

7) El hecho de que el trabajador abandone el sitio de trabajo asignado para el desempeño de su labor, sin el permiso de sus supervisores.
8) La no asistencia a una sesión completa de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.
9) Las quejas reiteradas de mala atención por parte de los clientes, proveedores o compañeros de trabajo, jefes mediatos e inmediatos a los cuales debe subordinación y respeto.
10)La realización de ventas por precios superiores o inferiores a los indicados en los catálogos y listas de precios de la empresa, o concediendo condiciones de crédito no autorizadas por EL EMPLEADOR.
11) La simulación de ventas.
12) Presentar cuentas de gastos ficticias.
13) La presentación de cualquier documento falso o adulterado o datos falsos para hacerlos valer ante la empresa.
14) El uso o destinación diferente de los dineros de propiedad de la empresa, o la retención injustificada de dichos dineros.
15) La ocurrencia de faltantes de dinero o títulos valores.
16) Retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos para el empleador.
17) Solicitar u obtener de los clientes de la compañía dineros en préstamo o mercancías a crédito.
18)Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del EMPLEADOR aprovechándose de su cargo y oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR.
19) La negativa por parte del trabajador a ejecutar el recaudo de la cartera (facturas, notas, débito, cheques devueltos, entre otros) ó de realizar la labor encomendada.
20) La retención de mercancías devueltas por los clientes de propiedad de la empresa.
21) La venta de mercancías a clientes con el nombre de otro para contravenir una orden impartida por la empresa.
22) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del empleador en provecho propio.
23) El tomar pedidos a clientes que figuren en su estado de cuenta con notas crédito por cheques devueltos, sin importar el causal y que no hayan sido previamente cancelados.
24) Actuar con manifiesta negligencia en el manejo del dinero recaudado a los clientes, omitiendo las precauciones personales y las ofrecidas por la empresa como son la solicitud de escoltas o la consignación inmediata del dinero en Bancos o corporaciones; que conlleva a la pérdida del mismo sea mediante robo o atraco.
25)Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR.
26) Retirar de las instalaciones donde funcione la empresa elementos, máquinas y útiles de propiedad del empleador sin autorización escrita
27) Las demás faltas consideradas como graves en los anexos del presente contrato y en el Reglamento Interno de Trabajo.

PARAGRAFO. Convienen las partes que, en caso de no cumplir con las prohibiciones y obligaciones aquí señaladas, constituye falta grave por parte del TRABAJADOR y facultará al EMPLEADOR para dar por terminado de manera unilateral y justa causa el contrato de trabajo.

DECIMA PRIMERA. PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL: Las invenciones y descubrimiento realizados por EL TRABAJADOR contratado para investigar pertenecen al EMPLEADOR de conformidad con lo dispuesto en el Articulo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre Derechos de autor. En cualquier otro caso la investigación o invento pertenecen al TRABAJADOR, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el TRABAJADOR tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo al monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR y similares.

DECIMA SEGUNDA. LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO: Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en un lugar diferente al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales o de remuneración o impliquen perjuicios para EL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida EL EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del TRABAJADOR.

DECIMO TERCERA: Es consideración a que toda la liquidación y pago de salarios y prestaciones exige varios días para obtener las datos contables, revisarlos, hacer la liquidación definitiva y aprobarlas por las partes, girar los cheques, entre otros, y en muchos casos es necesario hacer la entrega del cargo y comprobar que EL TRABAJADOR no ha incurrido en actos que pueden afectar dicha liquidación, las partes convienen fijar el plazo no superior a quince (15) días hábiles, que se considera razonable para estos efectos, contando a partir de la fecha de terminación de contrato, dentro del cual podrá EL EMPLEADOR liquidar y pagar los salarios, prestaciones e indemnizaciones debidos, sin que por ello incurra en mora ni quede obligado a la indemnización de salarios en los términos del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo.

DECIMA CUARTA: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad.

DECIMO QUINTA: INVENCIONES Y DESCUBRIMIENTOS: Las Invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador, mientras preste sus servicios al empleador, pertenecerán a este, de conformidad con lo dispuesto en el ARTÍCULO 8o. de la decisión 85 del acuerdo de Cartagena, incorporado a la legislación colombiana mediante decreto 1190 de 1978, en consecuencia tendrá el empleador el derecho de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, respetándose el derecho del trabajador a ser mencionado como inventor en la patente, si así lo desea, de conformidad con el artículo 9o. Ibidem. El trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS MIXTAS ACTIVAS NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para tal fin según y cuando se lo solicite el empleador, sin que este quede obligado al pago de compensación alguna.

DECIMO SEXTA. PRINCIPIO CONTRACTUAL. Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe en consonancia con el Código Sustantivo de Trabajo cuyo objeto en su artículo 1o es lograr la justicia en las relaciones que surjan entre EL EMPLEADOR Y TRABAJADOR dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

EL TRABAJADOR declara haber leído y entendido en su integridad este documento y lo hace constar expresamente. Para constancia se firma en dos (2) ejemplares del mismo tenor con destino a cada una de las partes, en la Ciudad de Chinchiná, el día 30 de enero de 2025.

LUZ ANDREA HENAO TORRES
Representante Legal
CONTRATANTE
C.C. N. 42.163.587 de Pereira

MARTHA VIVIANA HENAO RENDON
CONTRATISTA
C.C. N. 30.354.896 de Chinchina

Martha Viviana Henao

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR DURACION DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA No: 018

- **NOMBRE DEL EMPLEADOR: FUNDACION AMA**
- **IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR: 900091163-6**
- **DIRECCION DEL EMPLEADOR: CRA 5 NO. 38-45 PEREIRA**

- **NOMBRE DEL TRABAJADOR: PAOLA MARCELA MARTINEZ QUINTERO**
- **IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR: 30.358.789**
- **OFICIO QUE DESEMPEÑA: SERVICIOS GENERALES - ASEO**
- **SALARIO MENSUAL: 1 SMMLV**
- **PAGADERO: MES VENCIDO**
- **LUGAR DONDE DESEMPEÑA LABORES: CHINCHINA, CALDAS**
- **CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO: CHINCHINA, CALDAS.**
- **FECHA DE INICIO LABORES: 01 DE FEBRERO DE 2025**
- **OBRA O LABOR CONTRATADA: CONVENIO DE ASOCIACIÓN NO. 001-2025 SUSCRITO ENTRE EL MUNICIPIO DE CHINCHINA Y LA FUNDACION PARA EL ADULTO MAYOR ACTIVO "AMA".**

Entre el empleador y trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor contratada, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al oficio ya dicho y éste se obliga durante toda la vigencia del Contrato 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 órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR personalmente o a través de personal autorizado para hacerlo, b) A prestar durante la vigencia del contrato directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio. c) Al acatamiento de las normas Legales y convencionales (sustantivas y procésales) consagradas en la Ley. d) Al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. e) A desplazarse por su cuenta y riesgo a todos y cada uno de los lugares que a bien tenga como segmento especifico de su labor, por lo tanto, el empleador no se responsabiliza en cuanto al modo ni la forma en que el trabajador realice sus desplazamientos, ya sea al sitio de trabajo, lugar de labor o domicilio del trabajador.

SEGUNDA. FUNCIONES Y CONDICIONES DEL TRABAJADOR: Las funciones principales del TRABAJADOR son las que sean asignadas por su jefe directo o las que se le asigne por medio de documento escrito:

1. Limpieza diaria de aseo en áreas comunes: pasillos de entrada al centro, corredores, patios y andenes.

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

2. Limpieza y desinfección de baños, papeleras y lavamanos, mañana y tarde o cuantas veces sea necesario
3. Lavado mensual de paredes y cristales de las diferentes ventanas y puertas del centro.
4. Suministro de papel higiénico a los baños y cambio de toallas y lavado permanente de las mismas
5. Limpieza y aseo de las diferentes oficinas y recintos del centro.
6. Realizar el lavado semanal de recipientes de basura.
7. Recolección diaria de residuos (basuras), para su disposición final y oportuna en los días y horas establecidos para su recolección.
8. Velar y garantizar que los productos químicos utilizados (desinfectantes detergentes, plaguicidas) se encuentren rotulados ya en un sitio alejado y protegido)
9. Brindar una atención cordial a los adultos mayores acatando en la mejor disposición las sugerencias realizadas.
10. Realizar una vez por semana aseo a la parte externa del centro de larga estancia
11. Correcto lavado de los tendidos, sabanas y ropa en general
12. Lavar una vez cada quince días cortinas, mantel de la capilla
13. Cambiar diario o las veces que sea necesario los tendidos de las personas que miccionan en la cama
14. Marcar las prendas de las personas mayores, para evitar su perdida
15. Velar por el cuidado de los implementos que se manipulan para realizar su labor
16. Mantener en perfecto orden y organizado el área de ropería
17. las demás funciones que la Coordinación o la Representación legal de Fundación Ama, consideren necesario; para garantizar el correcto funcionamiento del centro de bienestar de protección de larga estancia y centro vida y día.

TERCERA. SALARIO: EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios, UN SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE. EL salario será pagado MES VENCIDO. Dentro de la remuneración pactada se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos que se interpongan dentro del respectivo mes, de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en que EL TRABAJADOR devengue bonificaciones, o cualquiera otra modalidad de salario variable de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria restante está destinado a remunerar el descanso de los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo de Trabajo. EL EMPLEADOR no suministra ninguna clase de salario en especie.

CUARTA. PAGOS QUE NO SON SALARIO: Convienen expresamente las partes que ninguno de los pagos enumerados en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, Subrogado L. 50/90, Art. 15, tiene carácter de salario. Igualmente se acuerda que los siguientes beneficios o auxilios, de conformidad con la misma norma, tampoco tendrán naturaleza salarial: a) Los medios de transporte que le sean proporcionados para que desempeñe a cabalidad sus funciones, las movilizaciones o cualquier otro de la misma naturaleza. b)

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

También se declaran, expresamente que los beneficios o auxilios en dinero, en especie o servicios que llegare a recibir EL TRABAJADOR, tampoco tendrá naturaleza salarial para ningún efecto prestacional o de parafiscalidad. c) Igualmente no tendrán naturaleza salarial para ningún efecto prestacional o de parafiscalidad los siguientes conceptos: c1) Los gastos de viaje que realice el empleado, pues los mismos no enriquecen el patrimonio de este, sino que por el contrario son gastos que debe realizar la empresa para el desarrollo de su objeto social o lo que es lo mismo para realizar la actividad productora de renta. c2) Subsidio de alimentación en dinero o en especie que reciba el trabajador o el auxilio de estudio. c3) Las sumas que ocasionalmente y que por mera liberalidad reciba EL TRABAJADOR en dinero o en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones tales como gastos de representación, auxilio de transporte adicional y elementos de trabajo; c4) Igualmente no constituyen salario los incentivos, bonos, bonificaciones, auxilios, premios o concursos que conceda EL EMPLEADOR a el TRABAJADOR, así sean habituales, por cumplimientos de objetivos, o de actividades especiales. d) En ejercicio de la autonomía de la voluntad, acuerdan EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR pactar como pagos no constitutivos de salario para ningún efecto salarial, prestacional o de parafiscalidad, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad llegaré o llegue a recibir EL TRABAJDOR por parte de EL EMPLEADOR.

PARAGRAFO PRIMERO: No obstante, lo anterior, es entendido por las partes contratantes que queda a discrecionalidad de EL EMPLEADOR fijar las metas o presupuestos de cumplimiento para el pago de bonificaciones, incentivos, premios o concursos que conceda al TRABAJADOR.

PARAGRAFO SEGUNDO: Entienden las partes contratantes que, en virtud a los auxilios, bonificaciones, incentivos, premios y demás conceptos reseñados en esta cláusula son voluntarios y unilaterales del EMPLEADOR, éste podrá dejar de proporcionarlos de manera unilateral y sin necesidad de notificar al TRABAJADOR, cuando lo considere pertinente.

QUINTA. AUTORIZACION DE DESCUENTOS: cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, éste procederá, a efectuar las deducciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo y, más concretamente, a la terminación del presente contrato y así lo autoriza desde ahora EL TRABAJADOR, entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones, de orden escrita previa, aplicable para cada caso. El trabajador acepta y por lo tanto autoriza al empleador para que en el evento que se pague de más algún concepto salarial, se compense y/o descuente de la nómina y/o de la liquidación de las prestaciones sociales el valor pagado de más al trabajador. También autoriza al empleador a compensar y/o descontar y/o retener de su liquidación de prestaciones sociales y/o de sus ingresos laborales cualquier suma que el trabajador quede adeudando a la Empresa, bien sea por concepto de préstamos y/o dineros que estén bajo responsabilidad del trabajador, dinero que puede estar representado en moneda y/ o mercancía y/o materia prima.

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

SEXTA. JORNADA LABORAL: El trabajador se obliga a laborar en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, sin que ello se considere como una desmejora e las condiciones laborales del trabajador. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan de la misma, según Artículo 167 ídem.

SEPTIMA. PERIODO DE PRUEBA y DURACION DEL CONTRATO: Los dos primeros meses del presente contrato se considera como periodo de prueba y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo. En el evento que EL TRABAJADOR, decida dar por terminado la presente relación laboral, informará al empleador con 15 días de anticipación, de tal determinación. Si el EMPLEADOR tomara la decisión de dar por terminada la presente relación laboral, avisará a este por escrito de tal decisión, cuando se termine la actividad para la cual fue contratado, lo cual se considera como una justa causa para dar por terminado la presente relación contractual al tenor del articulo 5 numeral 1 literal d de la ley 50/90. Si EL EMPLEADOR decide dar por terminado unilateralmente y sin justa causa esta relación contractual, pagará AL TRABAJADOR a manera de indemnización el equivalente a 15 días de salario.

OCTAVO. DURACION DEL CONTRATO: La duración del presente contrato será de seis meses contados a partir del 01 de febrero y hasta el 30 de julio de 2025, incluidos el periodo de prueba.

NOVENO. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, EL TRABAJADOR se compromete a: 1) A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones o labores propias del oficio o cargo ya mencionado y de las que sean anexas o complementarias, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imponga EL EMPLEADOR o sus representantes, en forma verbal o escrita, y de las que consten en el reglamento o manuales generales o propios del cargo.
2) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio.
3) A observar en el cumplimiento de sus obligaciones todo el cuidado y diligencia para la cumplida y eficaz ejecución de los trabajos que se le encomienden.
4) A guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su trabajo y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al empleador.
5) A aceptar cualquier otro empleo, cargo u oficio donde lo promueva EL EMPLEADOR, bajo su dependencia y que EL TRABAJADOR sea capaz de desempeñar, siempre que el cambio no desmejore la remuneración básica.
6) A cumplir las órdenes e instrucciones que para el buen desempeño de su cargo sean impartidas verbalmente o por escrito por sus superiores.

7) A conservar y restituir salvo el deterioro natural causado por el uso, los instrumentos, máquinas, muebles o elementos que le sean facilitados para el cumplimiento de sus funciones.
8) A comunicar oportunamente a sus superiores las observaciones que estime conducentes para evitar daños a la compañía.
9) A prestar la colaboración que las circunstancias exijan en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa.
10) A observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
11) A no tener durante las horas de trabajo ocupaciones distintas de las que EL EMPLEADOR le encomiende.
12) A cumplir las obligaciones especiales señaladas en este contrato, el Reglamento de trabajo de la Empresa y el manual de instrucciones de su cargo que hace parte de este contrato.
13) Igualmente EL TRABAJADOR se obliga para con EL EMPLEADOR a guardar confidencialidad en relación con cualquier información, datos, documentos, índices de negación, estadísticas de mercadeo, etc., que sean recibidas por EL TRABAJADOR en razón al ejercicio de sus funciones, para el desarrollo del contrato inicial. EL TRABAJADOR no podrá utilizar dicha información, datos o documentos confidenciales para fines distintos a los requeridos para la labor asignada, ni podrá publicar o divulgar a terceros dicha información, datos o documentos salvo en los siguientes casos: a) Cuando así lo exijan las disposiciones legales vigentes. b) Cuando así lo exija una autoridad competente. c) Por autorización previa por escrito del EMPLEADOR. La desprotección o revelación de cualquier información, dato o documento por cuenta del TRABAJADOR, se considera como falta grave, constituyendo justa causa para dar por terminado el contrato por parte del EMPLEADOR.

DECIMO. TERMINACION UNILATERAL: Las partes acuerdan bilateralmente que son las justas causas para poner término a este contrato de manera unilateral las contempladas en el Artículo 7o del Decreto 2351 de 1965 y además, las faltas que para el efecto se califican como graves por parte del EMPLEADOR, definidas en el Reglamento Interno de Trabajo, que se incorpora a este contrato. Al igual que las siguientes causas:
1) El haber sufrido engaño por parte del TRABAJADOR mediante la presentación de certificados falsos para su admisión tendientes a obtener un provecho indebido.
2) La violación o no cumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y especialmente de las obligaciones propias de su cargo, relacionadas anteriormente.
3) La ejecución por parte de EL TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros.
4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa.
5) Las desavenencias reiteradas con sus compañeros o con EL EMPLEADOR o sus representantes.
6) El hecho de que EL TRABAJADOR llegue embriagado o con signos de guayabo o bajo el efecto de drogas enervantes al lugar de trabajo, o ingiera bebidas embriagantes o consuma las mencionadas drogas en el sitio de trabajo, o en el cumplimiento del mismo, aún por primera vez.

7) El hecho de que el trabajador abandone el sitio de trabajo asignado para el desempeño de su labor, sin el permiso de sus supervisores.
8) La no asistencia a una sesión completa de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.
9) Las quejas reiteradas de mala atención por parte de los clientes, proveedores o compañeros de trabajo, jefes mediatos e inmediatos a los cuales debe subordinación y respeto.
10)La realización de ventas por precios superiores o inferiores a los indicados en los catálogos y listas de precios de la empresa, o concediendo condiciones de crédito no autorizadas por EL EMPLEADOR.
11) La simulación de ventas.
12) Presentar cuentas de gastos ficticias.
13) La presentación de cualquier documento falso o adulterado o datos falsos para hacerlos valer ante la empresa.
14) El uso o destinación diferente de los dineros de propiedad de la empresa, o la retención injustificada de dichos dineros.
15) La ocurrencia de faltantes de dinero o títulos valores.
16) Retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos para el empleador.
17) Solicitar u obtener de los clientes de la compañía dineros en préstamo o mercancías a crédito.
18)Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del EMPLEADOR aprovechándose de su cargo y oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR.
19) La negativa por parte del trabajador a ejecutar el recaudo de la cartera (facturas, notas, débito, cheques devueltos, entre otros) ó de realizar la labor encomendada.
20) La retención de mercancías devueltas por los clientes de propiedad de la empresa.
21) La venta de mercancías a clientes con el nombre de otro para contravenir una orden impartida por la empresa.
22) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del empleador en provecho propio.
23) El tomar pedidos a clientes que figuren en su estado de cuenta con notas crédito por cheques devueltos, sin importar el causal y que no hayan sido previamente cancelados.
24) Actuar con manifiesta negligencia en el manejo del dinero recaudado a los clientes, omitiendo las precauciones personales y las ofrecidas por la empresa como son la solicitud de escoltas o la consignación inmediata del dinero en Bancos o corporaciones; que conlleva a la pérdida del mismo sea mediante robo o atraco.
25)Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR.
26) Retirar de las instalaciones donde funcione la empresa elementos, máquinas y útiles de propiedad del empleador sin autorización escrita
27) Las demás faltas consideradas como graves en los anexos del presente contrato y en el Reglamento Interno de Trabajo.

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

PARAGRAFO. Convienen las partes que, en caso de no cumplir con las prohibiciones y obligaciones aquí señaladas, constituye falta grave por parte del TRABAJADOR y facultará al EMPLEADOR para dar por terminado de manera unilateral y justa causa el contrato de trabajo.

DECIMA PRIMERA. PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL: Las invenciones y descubrimiento realizados por EL TRABAJADOR contratado para investigar pertenecen al EMPLEADOR de conformidad con lo dispuesto en el Articulo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre Derechos de autor. En cualquier otro caso la investigación o invento pertenecen al TRABAJADOR, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el TRABAJADOR tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo al monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR y similares.

DECIMA SEGUNDA. LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO: Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en un lugar diferente al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales o de remuneración o impliquen perjuicios para EL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida EL EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del TRABAJADOR.

DECIMO TERCERA: Es consideración a que toda la liquidación y pago de salarios y prestaciones exige varios días para obtener las datos contables, revisarlos, hacer la liquidación definitiva y aprobarlas por las partes, girar los cheques, entre otros, y en muchos casos es necesario hacer la entrega del cargo y comprobar que EL TRABAJADOR no ha incurrido en actos que pueden afectar dicha liquidación, las partes convienen fijar el plazo no superior a quince (15) días hábiles, que se considera razonable para estos efectos, contando a partir de la fecha de terminación de contrato, dentro del cual podrá EL EMPLEADOR liquidar y pagar los salarios, prestaciones e indemnizaciones debidos, sin que por ello incurra en mora ni quede obligado a la indemnización de salarios en los términos del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo.

DECIMA CUARTA: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad.

DECIMO QUINTA: INVENCIONES Y DESCUBRIMIENTOS: Las Invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador, mientras preste sus servicios al empleador, pertenecerán a este, de conformidad con lo dispuesto en el ARTÍCULO 8o. de la decisión 85 del acuerdo de Cartagena, incorporado a la legislación colombiana mediante decreto 1190 de 1978, en consecuencia tendrá el empleador el derecho de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, respetándose el derecho del trabajador a ser mencionado como inventor en la patente, si así lo desea, de conformidad con el artículo 9o. Ibidem. El trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS MIXTAS ACTIVAS NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para tal fin según y cuando se lo solicite el empleador, sin que este quede obligado al pago de compensación alguna.

DECIMO SEXTA. PRINCIPIO CONTRACTUAL. Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe en consonancia con el Código Sustantivo de Trabajo cuyo objeto en su artículo 1o es lograr la justicia en las relaciones que surjan entre EL EMPLEADOR Y TRABAJADOR dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

EL TRABAJADOR declara haber leído y entendido en su integridad este documento y lo hace constar expresamente. Para constancia se firma en dos (2) ejemplares del mismo tenor con destino a cada una de las partes, en la Ciudad de Chinchiná, el día 30 de enero de 2025.

LUZ ANDREA HENAO TORRES
Representante Legal
CONTRATANTE
C.C. N. 42.163.587 de Pereira

Paola Marcela Martinez Q.
PAOLA MARCELA MARTINEZ QUINTERO
CONTRATISTA
C.C. N. 30.358.789 de Chinchina

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR DURACION DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA No: 019

- **NOMBRE DEL EMPLEADOR: FUNDACION AMA**
- **IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR: 900091163-6**
- **DIRECCION DEL EMPLEADOR: CRA 5 NO. 38-45 PEREIRA**

- **NOMBRE DEL TRABAJADOR: PAOLA TATIANA CARDONA OBANDO**
- **IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR: 1.053.807.892**
- **OFICIO QUE DESEMPEÑA: SERVICIOS GENERALES - ASEO**
- **SALARIO MENSUAL: 1 SMMLV**
- **PAGADERO: MES VENCIDO**
- **LUGAR DONDE DESEMPEÑA LABORES: CHINCHINA, CALDAS**
- **CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO: CHINCHINA, CALDAS.**
- **FECHA DE INICIO LABORES: 01 DE FEBRERO DE 2025**
- **OBRA O LABOR CONTRATADA: CONVENIO DE ASOCIACIÓN NO. 001-2025 SUSCRITO ENTRE EL MUNICIPIO DE CHINCHINA Y LA FUNDACION PARA EL ADULTO MAYOR ACTIVO "AMA".**

Entre el empleador y trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor contratada, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al oficio ya dicho y éste se obliga durante toda la vigencia del Contrato 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 órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR personalmente o a través de personal autorizado para hacerlo, b) A prestar durante la vigencia del contrato directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio. c) Al acatamiento de las normas Legales y convencionales (sustantivas y procésales) consagradas en la Ley. d) Al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. e) A desplazarse por su cuenta y riesgo a todos y cada uno de los lugares que a bien tenga como segmento especifico de su labor, por lo tanto, el empleador no se responsabiliza en cuanto al modo ni la forma en que el trabajador realice sus desplazamientos, ya sea al sitio de trabajo, lugar de labor o domicilio del trabajador.

SEGUNDA. FUNCIONES Y CONDICIONES DEL TRABAJADOR: Las funciones principales del TRABAJADOR son las que sean asignadas por su jefe directo o las que se le asigne por medio de documento escrito:

1. Limpieza diaria de aseo en áreas comunes: pasillos de entrada al centro, corredores, patios y andenes.

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

2. Limpieza y desinfección de baños, papeleras y lavamanos, mañana y tarde o cuantas veces sea necesario
3. Lavado mensual de paredes y cristales de las diferentes ventanas y puertas del centro.
4. Suministro de papel higiénico a los baños y cambio de toallas y lavado permanente de las mismas
5. Limpieza y aseo de las diferentes oficinas y recintos del centro.
6. Realizar el lavado semanal de recipientes de basura.
7. Recolección diaria de residuos (basuras), para su disposición final y oportuna en los días y horas establecidos para su recolección.
8. Velar y garantizar que los productos químicos utilizados (desinfectantes detergentes, plaguicidas) se encuentren rotulados ya en un sitio alejado y protegido)
9. Brindar una atención cordial a los adultos mayores acatando en la mejor disposición las sugerencias realizadas.
10. Realizar una vez por semana aseo a la parte externa del centro de larga estancia
11. Correcto lavado de los tendidos, sabanas y ropa en general
12. Lavar una vez cada quince días cortinas, mantel de la capilla
13. Cambiar diario o las veces que sea necesario los tendidos de las personas que miccionan en la cama
14. Marcar las prendas de las personas mayores, para evitar su perdida
15. Velar por el cuidado de los implementos que se manipulan para realizar su labor
16. Mantener en perfecto orden y organizado el área de ropería
17. las demás funciones que la Coordinación o la Representación legal de Fundación Ama, consideren necesario; para garantizar el correcto funcionamiento del centro de bienestar de protección de larga estancia y centro vida y día.

TERCERA. SALARIO: EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios, UN SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE. EL salario será pagado MES VENCIDO. Dentro de la remuneración pactada se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos que se interpongan dentro del respectivo mes, de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en que EL TRABAJADOR devengue bonificaciones, o cualquiera otra modalidad de salario variable de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria restante está destinado a remunerar el descanso de los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo de Trabajo. EL EMPLEADOR no suministra ninguna clase de salario en especie.

CUARTA. PAGOS QUE NO SON SALARIO: Convienen expresamente las partes que ninguno de los pagos enumerados en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, Subrogado L. 50/90, Art. 15, tiene carácter de salario. Igualmente se acuerda que los siguientes beneficios o auxilios, de conformidad con la misma norma, tampoco tendrán naturaleza salarial: a) Los medios de transporte que le sean proporcionados para que desempeñe a cabalidad sus funciones, las movilizaciones o cualquier otro de la misma naturaleza. b)

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

También se declaran, expresamente que los beneficios o auxilios en dinero, en especie o servicios que llegare a recibir EL TRABAJADOR, tampoco tendrá naturaleza salarial para ningún efecto prestacional o de parafiscalidad. c) Igualmente no tendrán naturaleza salarial para ningún efecto prestacional o de parafiscalidad los siguientes conceptos: c1) Los gastos de viaje que realice el empleado, pues los mismos no enriquecen el patrimonio de este, sino que por el contrario son gastos que debe realizar la empresa para el desarrollo de su objeto social o lo que es lo mismo para realizar la actividad productora de renta. c2) Subsidio de alimentación en dinero o en especie que reciba el trabajador o el auxilio de estudio. c3) Las sumas que ocasionalmente y que por mera liberalidad reciba EL TRABAJADOR en dinero o en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones tales como gastos de representación, auxilio de transporte adicional y elementos de trabajo; c4) Igualmente no constituyen salario los incentivos, bonos, bonificaciones, auxilios, premios o concursos que conceda EL EMPLEADOR a el TRABAJADOR, así sean habituales, por cumplimientos de objetivos, o de actividades especiales. d) En ejercicio de la autonomía de la voluntad, acuerdan EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR pactar como pagos no constitutivos de salario para ningún efecto salarial, prestacional o de parafiscalidad, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad llegaré o llegue a recibir EL TRABAJDOR por parte de EL EMPLEADOR.

PARAGRAFO PRIMERO: No obstante, lo anterior, es entendido por las partes contratantes que queda a discrecionalidad de EL EMPLEADOR fijar las metas o presupuestos de cumplimiento para el pago de bonificaciones, incentivos, premios o concursos que conceda al TRABAJADOR.

PARAGRAFO SEGUNDO: Entienden las partes contratantes que, en virtud a los auxilios, bonificaciones, incentivos, premios y demás conceptos reseñados en esta cláusula son voluntarios y unilaterales del EMPLEADOR, éste podrá dejar de proporcionarlos de manera unilateral y sin necesidad de notificar al TRABAJADOR, cuando lo considere pertinente.

QUINTA. AUTORIZACION DE DESCUENTOS: cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, éste procederá, a efectuar las deducciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo y, más concretamente, a la terminación del presente contrato y así lo autoriza desde ahora EL TRABAJADOR, entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones, de orden escrita previa, aplicable para cada caso. El trabajador acepta y por lo tanto autoriza al empleador para que en el evento que se pague de más algún concepto salarial, se compense y/o descuente de la nómina y/o de la liquidación de las prestaciones sociales el valor pagado de más al trabajador. También autoriza al empleador a compensar y/o descontar y/o retener de su liquidación de prestaciones sociales y/o de sus ingresos laborales cualquier suma que el trabajador quede adeudando a la Empresa, bien sea por concepto de préstamos y/o dineros que estén bajo responsabilidad del trabajador, dinero que puede estar representado en moneda y/ o mercancía y/o materia prima.

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

SEXTA. JORNADA LABORAL: El trabajador se obliga a laborar en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, sin que ello se considere como una desmejora e las condiciones laborales del trabajador. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan de la misma, según Artículo 167 ídem.

SEPTIMA. PERIODO DE PRUEBA y DURACION DEL CONTRATO: Los dos primeros meses del presente contrato se considera como periodo de prueba y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo. En el evento que EL TRABAJADOR, decida dar por terminado la presente relación laboral, informará al empleador con 15 días de anticipación, de tal determinación. Si el EMPLEADOR tomara la decisión de dar por terminada la presente relación laboral, avisará a este por escrito de tal decisión, cuando se termine la actividad para la cual fue contratado, lo cual se considera como una justa causa para dar por terminado la presente relación contractual al tenor del articulo 5 numeral 1 literal d de la ley 50/90. Si EL EMPLEADOR decide dar por terminado unilateralmente y sin justa causa esta relación contractual, pagará AL TRABAJADOR a manera de indemnización el equivalente a 15 días de salario.

OCTAVO. DURACION DEL CONTRATO: La duración del presente contrato será de seis meses contados a partir del 01 de febrero y hasta el 30 de julio de 2025, incluidos el periodo de prueba.

NOVENO. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, EL TRABAJADOR se compromete a: 1) A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones o labores propias del oficio o cargo ya mencionado y de las que sean anexas o complementarias, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imponga EL EMPLEADOR o sus representantes, en forma verbal o escrita, y de las que consten en el reglamento o manuales generales o propios del cargo.
2) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio.
3) A observar en el cumplimiento de sus obligaciones todo el cuidado y diligencia para la cumplida y eficaz ejecución de los trabajos que se le encomienden.
4) A guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su trabajo y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al empleador.
5) A aceptar cualquier otro empleo, cargo u oficio donde lo promueva EL EMPLEADOR, bajo su dependencia y que EL TRABAJADOR sea capaz de desempeñar, siempre que el cambio no desmejore la remuneración básica.
6) A cumplir las órdenes e instrucciones que para el buen desempeño de su cargo sean impartidas verbalmente o por escrito por sus superiores.

7) A conservar y restituir salvo el deterioro natural causado por el uso, los instrumentos, máquinas, muebles o elementos que le sean facilitados para el cumplimiento de sus funciones.
8) A comunicar oportunamente a sus superiores las observaciones que estime conducentes para evitar daños a la compañía.
9) A prestar la colaboración que las circunstancias exijan en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa.
10) A observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
11) A no tener durante las horas de trabajo ocupaciones distintas de las que EL EMPLEADOR le encomiende.
12) A cumplir las obligaciones especiales señaladas en este contrato, el Reglamento de trabajo de la Empresa y el manual de instrucciones de su cargo que hace parte de este contrato.
13) Igualmente EL TRABAJADOR se obliga para con EL EMPLEADOR a guardar confidencialidad en relación con cualquier información, datos, documentos, índices de negación, estadísticas de mercadeo, etc., que sean recibidas por EL TRABAJADOR en razón al ejercicio de sus funciones, para el desarrollo del contrato inicial. EL TRABAJADOR no podrá utilizar dicha información, datos o documentos confidenciales para fines distintos a los requeridos para la labor asignada, ni podrá publicar o divulgar a terceros dicha información, datos o documentos salvo en los siguientes casos: a) Cuando así lo exijan las disposiciones legales vigentes. b) Cuando así lo exija una autoridad competente. c) Por autorización previa por escrito del EMPLEADOR. La desprotección o revelación de cualquier información, dato o documento por cuenta del TRABAJADOR, se considera como falta grave, constituyendo justa causa para dar por terminado el contrato por parte del EMPLEADOR.

DECIMO. TERMINACION UNILATERAL: Las partes acuerdan bilateralmente que son las justas causas para poner término a este contrato de manera unilateral las contempladas en el Artículo 7o del Decreto 2351 de 1965 y además, las faltas que para el efecto se califican como graves por parte del EMPLEADOR, definidas en el Reglamento Interno de Trabajo, que se incorpora a este contrato. Al igual que las siguientes causas:
1) El haber sufrido engaño por parte del TRABAJADOR mediante la presentación de certificados falsos para su admisión tendientes a obtener un provecho indebido.
2) La violación o no cumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y especialmente de las obligaciones propias de su cargo, relacionadas anteriormente.
3) La ejecución por parte de EL TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros.
4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa.
5) Las desavenencias reiteradas con sus compañeros o con EL EMPLEADOR o sus representantes.
6) El hecho de que EL TRABAJADOR llegue embriagado o con signos de guayabo o bajo el efecto de drogas enervantes al lugar de trabajo, o ingiera bebidas embriagantes o consuma las mencionadas drogas en el sitio de trabajo, o en el cumplimiento del mismo, aún por primera vez.

7) El hecho de que el trabajador abandone el sitio de trabajo asignado para el desempeño de su labor, sin el permiso de sus supervisores.
8) La no asistencia a una sesión completa de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.
9) Las quejas reiteradas de mala atención por parte de los clientes, proveedores o compañeros de trabajo, jefes mediatos e inmediatos a los cuales debe subordinación y respeto.
10)La realización de ventas por precios superiores o inferiores a los indicados en los catálogos y listas de precios de la empresa, o concediendo condiciones de crédito no autorizadas por EL EMPLEADOR.
11) La simulación de ventas.
12) Presentar cuentas de gastos ficticias.
13) La presentación de cualquier documento falso o adulterado o datos falsos para hacerlos valer ante la empresa.
14) El uso o destinación diferente de los dineros de propiedad de la empresa, o la retención injustificada de dichos dineros.
15) La ocurrencia de faltantes de dinero o títulos valores.
16) Retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos para el empleador.
17) Solicitar u obtener de los clientes de la compañía dineros en préstamo o mercancías a crédito.
18)Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del EMPLEADOR aprovechándose de su cargo y oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR.
19) La negativa por parte del trabajador a ejecutar el recaudo de la cartera (facturas, notas, débito, cheques devueltos, entre otros) ó de realizar la labor encomendada.
20) La retención de mercancías devueltas por los clientes de propiedad de la empresa.
21) La venta de mercancías a clientes con el nombre de otro para contravenir una orden impartida por la empresa.
22) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del empleador en provecho propio.
23) El tomar pedidos a clientes que figuren en su estado de cuenta con notas crédito por cheques devueltos, sin importar el causal y que no hayan sido previamente cancelados.
24) Actuar con manifiesta negligencia en el manejo del dinero recaudado a los clientes, omitiendo las precauciones personales y las ofrecidas por la empresa como son la solicitud de escoltas o la consignación inmediata del dinero en Bancos o corporaciones; que conlleva a la pérdida del mismo sea mediante robo o atraco.
25)Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR.
26) Retirar de las instalaciones donde funcione la empresa elementos, máquinas y útiles de propiedad del empleador sin autorización escrita
27) Las demás faltas consideradas como graves en los anexos del presente contrato y en el Reglamento Interno de Trabajo.

PARAGRAFO. Convienen las partes que, en caso de no cumplir con las prohibiciones y obligaciones aquí señaladas, constituye falta grave por parte del TRABAJADOR y facultará al EMPLEADOR para dar por terminado de manera unilateral y justa causa el contrato de trabajo.

DECIMA PRIMERA. PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL: Las invenciones y descubrimiento realizados por EL TRABAJADOR contratado para investigar pertenecen al EMPLEADOR de conformidad con lo dispuesto en el Articulo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre Derechos de autor. En cualquier otro caso la investigación o invento pertenecen al TRABAJADOR, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el TRABAJADOR tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo al monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR y similares.

DECIMA SEGUNDA. LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO: Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en un lugar diferente al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales o de remuneración o impliquen perjuicios para EL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida EL EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del TRABAJADOR.

DECIMO TERCERA: Es consideración a que toda la liquidación y pago de salarios y prestaciones exige varios días para obtener las datos contables, revisarlos, hacer la liquidación definitiva y aprobarlas por las partes, girar los cheques, entre otros, y en muchos casos es necesario hacer la entrega del cargo y comprobar que EL TRABAJADOR no ha incurrido en actos que pueden afectar dicha liquidación, las partes convienen fijar el plazo no superior a quince (15) días hábiles, que se considera razonable para estos efectos, contando a partir de la fecha de terminación de contrato, dentro del cual podrá EL EMPLEADOR liquidar y pagar los salarios, prestaciones e indemnizaciones debidos, sin que por ello incurra en mora ni quede obligado a la indemnización de salarios en los términos del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo.

DECIMA CUARTA: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad.

DECIMO QUINTA: INVENCIONES Y DESCUBRIMIENTOS: Las Invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador, mientras preste sus servicios al empleador, pertenecerán a este, de conformidad con lo dispuesto en el ARTÍCULO 8o. de la decisión 85 del acuerdo de Cartagena, incorporado a la legislación colombiana mediante decreto 1190 de 1978, en consecuencia tendrá el empleador el derecho de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, respetándose el derecho del trabajador a ser mencionado como inventor en la patente, si así lo desea, de conformidad con el artículo 9o. Ibidem. El trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno

FUNDACION PARA LAS ALIANZAS
MIXTAS ACTIVAS
NIT. 900.091.163-6

FUNDACIÓN A.M.A

de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para tal fin según y cuando se lo solicite el empleador, sin que este quede obligado al pago de compensación alguna.

DECIMO SEXTA. PRINCIPIO CONTRACTUAL. Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe en consonancia con el Código Sustantivo de Trabajo cuyo objeto en su artículo 1o es lograr la justicia en las relaciones que surjan entre EL EMPLEADOR Y TRABAJADOR dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

EL TRABAJADOR declara haber leído y entendido en su integridad este documento y lo hace constar expresamente. Para constancia se firma en dos (2) ejemplares del mismo tenor con destino a cada una de las partes, en la Ciudad de Chinchiná, el día 30 de enero de 2025.

LUZ ANDREA HENAO TORRES
Representante Legal
CONTRATANTE
C.C. N. 42.163.587 de Pereira

Paola Tatiana Cardona Obando.
PAOLA TATIANA CARDONA OBANDO
CONTRATISTA
C.C. N. 1.053.807.892 de Manizales