FUNDACIÓN 60 AÑOS

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
REGIDO POR EL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
LEY 50 de 1990 y LEY 789 DE 2002

NOMBRE DEL EMPLEADOR:	FUNDACION DE ATENCION A LA NIÑEZ-FAN -
REPRESENTANTE LEGAL:	MARISOL VANEGAS CARO
NIT:	890.905.179-3
DELEGADA PARA LA FIRMA DEL CONTRATO	VERONICA JARAMILLO
NOMBRE DEL TRABAJADOR:	NORFANDI BERENICE RODAS ANGEL
CEDULA DEL TRABAJADOR:	43579176
FECHA DE INICIO:	14 DE AGOSTO DEL 2025
FECHA DE TERMINACIÓN:	15 DE DICIEMBRE DEL 2025
SALARIO BASICO MENSUAL:	3100000
CARGO:	PSICOSOCIAL
MUNICIPIO DONDE LABORA	MEDELLIN
CONTRATO AL QUE ESTA ASOCIADO ESTA VINCULACION LABORAL	JUGANDO NOS PROTEGEMOS

Entre los suscritos a saber **VERONICA JARAMILLO ,** mayor de edad y vecina de la ciudad de Medellín, identificada con la Cédula de Ciudadanía 43.625.808, obrando como Líder de Recurso Humano y como delegada para efectos de la firma de los contratos por parte de la Directora Ejecutiva y representante legal de **LA FUNDACIÓN DE ATENCIÓN A LA NIÑEZ –FAN – con NIT.890.905.179-3,** quien en adelante se llamará **EL EMPLEADOR** por una parte, y por la otra parte **NORFANDI BERENICE RODAS ANGEL** identificada(o) con la cédula de ciudadanía **N°43579176**obrando en su propio nombre, quien se denominará **EL TRABAJADOR**, se celebra el presente **CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO**, que se regirá de acuerdo a los lineamientos, condiciones, fechas y requisitos estipulados en los contratos y/o convenios suscritos por la Fundación de Atención a la Niñez - FAN, con el cumplimiento de las solemnidades; concordante con el reglamento interno de Trabajo, la ley laboral, las circulares emanadas del Empleador, los manuales y políticas internas y demás comunicaciones relacionadas con el objeto social y/o la relación laboral, por lo que conjuntamente se acuerda lo siguiente:

PRIMERA. OBJETO. EL TRABAJADOR se obliga a prestar al **EMPLEADOR** su normal capacidad de trabajo, en forma exclusiva, en la ejecución de las funciones que se indican en el encabezamiento de este contrato y en las labores anexas y complementarias a las mismas, de conformidad con los reglamentos, los cuales declara conocer y acatar, y con las órdenes e instrucciones que le impartan el **EMPLEADOR** o sus representantes, todo lo cual forma parte integrante del presente contrato, para todos los efectos legales.

PARÁGRAFO. El TRABAJADOR declara que reúne las condiciones, actitudes y aptitudes necesarias para el desempeño del cargo para el que se contrata, manifiesta bajo gravedad de juramento que las informaciones consignadas en la solicitud de empleo y en los documentos entregados al momento de su vinculación, son totalmente verídicas, declara que cumplirá el Reglamento Interno de Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial así como los protocolos propios del EMPLEADOR, funciones y/o cargo desempeñado, para lo que acepta el contrato o convenio público o privado del EMPLEADOR que da lugar a la contratación del trabajador y las normas y lineamientos que se imponen en el mismo, se entienden para efectos del contrato incorporadas

SEGUNDA OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR, se obliga para con EL EMPLEADOR a lo siguiente:

2.1. A acatar las obligaciones y las prohibiciones especiales consagradas en la Ley Laboral, la cual se encuentra incluida y regula en su integridad el presente contrato de trabajo, especialmente las consagradas en los artículos 58 y 60 del CST.

2.2. Dedicar su capacidad de trabajo, en forma exclusiva, al desempeño del cargo para el cual fue contratado, entendiendo que cumplirá su función y con aquellas que sean anexas o complementarias del mismo, de conformidad con los lineamientos, reglamentos, órdenes e instrucciones que reciba de EL EMPLEADOR o de sus representantes, comunicaciones generales o específicas dadas en relación al contrato.

2.3. Registrar en la Fundación (EMPLEADOR) la dirección y teléfono de su domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

2.4 Estar debidamente dispuesto, con su uniforme de trabajo, en su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada. Igualmente, a tener la disponibilidad para la realización de sus funciones en aquel lugar donde EL EMPLEADOR requiera la prestación de servicios, de manera permanente y/o transitoria, lo cual se le notificará por escrito al trabajador según la necesidad, para el efecto, EL EMPLEADOR cumplirá con las obligaciones de ley.

2.5. No atender durante el tiempo de trabajo asuntos u ocupaciones personales, familiares o diferentes a los que EL EMPLEADOR le encomiende, sin previa autorización de éste, y abstenerse, fuera de las horas de trabajo, de ejecutar otras labores que afecten su salud u ocasionen el desgaste de su organismo en forma que le impida o dificulte prestar eficazmente el servicio convenido. Así como no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en actividades que afecten su capacidad, rendimiento o productividad, o que en cualquier otra forma afecten el servicio contratado.

2.5. Prestar toda la colaboración que las circunstancias exijan, en caso de siniestro o de riesgo que afecten o amenacen las personas y/o los bienes de EL EMPLEADOR.

2.6 A cumplir el reglamento interno de trabajo actualmente vigente en la Fundación, el cual declara conocer, o a cumplir el que entre a regir en el futuro, así como el reglamento de higiene y seguridad industrial. El trabajador declara que conoce que tales disposiciones se encuentran debidamente publicadas.

2.7. Asistir a los cursos, charlas, conferencias, reuniones y en general las actividades

institucionales programadas y ordenadas por EL EMPLEADOR, necesarios para la actualización de su perfil con las exigencia de la norma y a tener comunicación directa con las personas y líderes encargados de cada una de las dependencias para generar celeridad y dar a conocer a los procesos al personal competente, los hechos y circunstancias que sean necesarios, dejando de forma expresa constancia por escrito de las solicitudes y necesidades requeridas para mejorar la labor o la prestación de los servicios.

2.8. Dar un uso adecuado a los recursos físicos, técnicos, tecnológicos, material, elementos de comunicación entregados por la FAN y/o por sus colaboradores o donantes para el cumplimiento y calidad de los servicios; a hacer uso responsable del Internet, líneas telefónicas, licencias de software, elementos de trabajo y seguridad industrial y a utilizarlos exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado y evitar su pérdida, deterioro y la disolución de responsabilidad frente a la tenencia de los mismos.

2.9. Informar oportunamente sobre la imposibilidad de concurrir al trabajo, por cualquier motivo y presentar inmediatamente la justificación de cualquiera falta de asistencia, dejando las evidencias y pruebas necesarias para demostrar la causa de la no presentación o retardo a la prestación de los servicios, la cual será analizada por el Departamento de Gestión Humana determinando o no la validez de justificación dada ante el ausentismo o mora del TRABAJADOR.

2.10. El trabajador se compromete a cumplir con exactitud las obligaciones especiales delegadas por el empleador a la firma del contrato y asume cumplir con las obligaciones, se compromete a realizar el estudio de los lineamientos para la atención de los niños y niñas relacionados con los contratos públicos y/o privados suscrito por EL EMPLEADOR, así como las obligaciones consagradas en la ley y en los reglamentos de trabajo, higiene y seguridad y abstenerse de realizar sus funciones con inobservancia de las normas y lineamientos propios de la función o cargo asignado.

2.11. Se compromete el trabajador a no recibir o solicitar ninguna dadiva o prerrogativa de manera directa o personal por la prestación de sus servicios, ni a aceptará emolumentos, regalos, comisiones, bonificaciones o en dinero o en especie.

2.12. Guardar la información encomendada, respetar la fidelidad de la información entregada por EL EMPLEADOR, supervisor, interventor o jefe directo, dar uso correcto a la información suministrada o conocida en razón de sus funciones o cargo, solicitar información a la empleadora frente a cualquier duda dentro de los conductos regulares establecidos, en especial aquella información que deba de ser manejada con reserva del sumario y toda aquella que por su naturaleza deba ser reservada conforme con la Ley de Protección de Datos; así mismo se compromete el trabajador a respetar las marcas y derechos de autor de la FAN y/o sus asociados o cooperantes y a guardar la confidencialidad de la información de EL EMPLEADOR o sus clientes o usuarios.

2.13. Las personas que prestan el servicio en sitio, además del acatamiento de las obligaciones anteriormente descritas, deben velar por el cumplimiento de los estándares, las metas, los informes, documentos y registros solicitados; además se hace necesario que se cualifiquen de manera permanente, cumpliendo con la idoneidad y los perfiles

solicitados por las entidades a las cuales la FAN presta el servicio.

2.14. A observar y acatar las siguientes responsabilidades:

- Procurar el cuidado integral de su salud;
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre el estado de salud;
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
- 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; y
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

PARÁGRAFO 1. Por el presente doy mi consentimiento a someterme y que se revelen los resultados de mi análisis de orina y/o sangre a la/s persona(s) o departamento(s) o agente especificado de mi empleador, con el fin de determinar la presencia de alcohol y/o drogas en mi cuerpo mientras dure mi empleo.

Igualmente, doy mi consentimiento para que EL EMPLEADOR verifique, solicite y/o consulte ante los Organismos de Seguridad del Estado, Judiciales, Policivos o Administrativos toda la información referente a mis antecedentes que figuren en las bases de datos reguladas por el Estado.

También El TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR para que tenga acceso directamente, en cualquier momento, a toda la información que contenga el computador, Tablet, cuenta de correo electrónico o similar, que tenga asignado como elemento de trabajo.

PARÁGRAFO 2. la inobservancia de cualquiera de las anteriores obligaciones por parte del TRABAJADOR; se configurará en causal justa de terminación del contrato a favor del empleador.

TERCERA: SALARIO. EL EMPLEADOR reconocerá a **EL TRABAJADOR**, como contraprestación por sus servicios, un salario mensual de 3100000 el cual se pagará por períodos quincenales vencidos, en todo caso, **EL EMPLEADOR** realizará dicho pago de conformidad con las políticas propias que sean establecidas por la Tesorería de la entidad, por lo que acepta el trabajador que cualquier cambio le sea informado por la EMPLEADORA en caso de requerirse excepcionalmente realizar el pago en periodos de tiempo diferentes, por lo que el trabajador acepta que de ocurrir este hecho, una vez notificado el cambio no concurran o procedan moras en el pago a favor del trabajador.

PARÁGRAFO 1. Se conviene expresamente que el 82.5% de los ingresos que reciba el TRABAJADOR por concepto de cualquier modalidad fija o variable de salario, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante está destinado a remunerar los descansos obligatorios de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo

PARÁGRAFO 2. Se acuerda expresamente que no constituye salario los pagos o reconocimientos que se le hagan al TRABAJADOR por concepto de beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados contractualmente u otorgados en forma extralegal por el EMPLEADOR, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas o bonificaciones extralegales de vacaciones, de servicio o de navidad, de antigüedad, aguinaldos, auxilios o becas para estudio, auxilios por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas o consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio. Tampoco constituyen salario los beneficios, auxilios o gastos de viaje que el EMPLEADOR llegue a reconocerle al TRABAJADOR, o los suministros que aquel le haga a éste por concepto de alimentación, habitación o alojamiento, cuando se traslade fuera de su sede

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria máxima legal dentro de los horarios establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo o en los que le señale el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente

PARÁGRAFO 1. El trabajador prestará sus servicios 6 días a la semana, distribuidas a criterio del empleador, sin que se exceda o sobrepase la máxima legal, considerando lo contemplado en la ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO 2. Cualquier evento o circunstancia por la que el empleador autorice ocasional o esporádicamente la no asistencia o conexión (según se esté prestando el servicio) a la jornada laboral, no constituirá en ninguna circunstancia modificación de la jornada laboral convenida.

PARÁGRAFO 3. Si con ocasión o en cumplimiento de las labores asignadas, EL TRABAJADOR debe asistir o desarrollar algún tipo de cualificación, que será programada dentro de la jornada laboral, éste queda obligado a asistir a la misma, considerando que hace parte de su jornada.

PARÁGRAFO 4. Todo trabajo suplementario o de horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la ley o contrato ha de ejecutarse así, debe autorizarlo u ordenarlo el EMPLEADOR o sus representantes previamente, para cada caso. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes. El EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho

QUINTA: PERÍODO DE PRUEBA. Acuerdan las partes, conforme lo previsto en el artículo 78 del código sustantivo del trabajo, que el período de prueba del presente contrato será **el equivalente en días a la quinta parte** de la duración pactada.

Parágrafo: Solo en aquellos casos en que el contrato tenga una duración igual a (10) diez meses, y/o inferior a doce (12) meses, se pactará un período de prueba de dos (2) meses.

Durante este período las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato, siguiendo lo dispuesto en el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

SEXTA. DURACIÓN A TÉRMINO FIJO Y DE LOS PREAVISOS Y RENOVACIONES. Si la duración del contrato fuere superior a treinta días e inferior a un año, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito la terminación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta días, se entenderá renovado el contrato por un término inicial al pactado.

SÉPTIMA. AUTORIZACION DE DEDUCCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR El TRABAJADOR , sin perjuicio de las deducciones ordenadas y avaladas en la ley, autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que durante la ejecución del contrato y/o a la terminación del mismo por cualquier causa, deduzca del valor de sus salarios, vacaciones, prestaciones sociales y/o indemnizaciones, las sumas que le correspondan por los siguientes motivos: Las sumas que adeude por concepto de préstamos a la FAN y/o a las entidades avaladas como fondos de pensiones, cajas de compensación, cooperativas u otras deducciones de nómina autorizadas por el empleado, así como otros valores que hayan sido previamente autorizados previamente por el trabajador. Los valores autorizados expresamente por EL TRABAJADOR.

OCTAVA. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; y, además, por parte del empleador, las faltas que así se consideren en el Reglamento Interno de Contrato, así como el incumplimiento o inobservancia, aun por la primera vez, total o parcial, de cualquiera de las obligaciones especiales del trabajador que han sido acordadas. Adicionalmente, se considerarán igualmente justas causas para la terminación unilateral por parte del empleador del contrato de trabajo, las siguientes en que incurra el TRABAJADOR:

8.1. Hacer caso omiso a los hallazgos, observaciones o a la información solicitada por la interventoría, auditoria o supervisión de los contratos ejecutados por la FAN o por el incumplimiento a las obligaciones contractuales que genere dicho hallazgo.

8.2 Cualquier violación o inobservancia al cumplimiento de los lineamientos, políticas o instrucciones que sean dadas por alguna entidad pública que haga las veces de director de algún programa para los cuales FAN preste sus servicios, o la interventoría supervisión de tales contratos.

8.3 Las desavenencias con sus compañeros de trabajo que lleguen a crear dificultades para la buena marcha de la empresa a juicio del EMPLEADOR.

8.4 Consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas en el trabajo; o presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas.

8.5 Encontrarse con antecedentes por delitos sexuales cometidos contra menores, en los términos que establezca el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, o quien haga sus veces.

NOVENA. TRASLADOS. Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, esto dependerá de la necesidad de la FAN de la prestación del servicio, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración de EL TRABAJADOR, o impliquen perjuicios para él, Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por EL EMPLEADOR.
EL TRABAJADOR se obliga a aceptar los cambios de cargo y funciones que decida EL EMPLEADOR, siempre que se respeten las condiciones laborales o de remuneración de EL TRABAJADOR y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos de EL TRABAJADOR.

DÉCIMA CLAUSULA DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS Y RESERVA DE LA INFORMACION: En virtud de la firma del presente contrato, el TRABAJADOR se obliga a guardar estricta confidencialidad, y a no difundir, copiar, transferir ni compartir ninguno de los datos contenidos en bases de datos o plataformas a las que la FUNDACION DE ATENCION A LA NIÑEZ tenga acceso, como entidad administradora de Servicios (EAS), y que deba utilizar para dar cumplimiento a las funciones para las que fue contratado. Declara así mismo el trabajador que guardará total confidencialidad y no utilizará con fines distintos a aquellos para los que fue contratado, los listados de clientes, proveedores, fuentes de suministro, información computarizada, mapas, programas ni proyectos del empleador. En general, el TRABAJADOR se obliga al manejo adecuado de toda la información a la que tenga acceso, y se compromete a utilizarla con fines exclusivamente asociados al cumplimento de sus funciones.
En virtud del contenido de la cláusula de confidencialidad, el trabajador declara que entiende que para los efectos del presente contrato y las funciones propias de su cargo, se considerará como material Confidencial cualquier información, observación, datos, material escrito, material pedagógico, registro o marca, documento, fotografía, programas de computador, software, multimedia, diseños y logos, que sean propiedad del empleador y/o de las entidades públicas o privadas que contratan los servicios especializados de FAN. El uso de estos materiales, elementos y herramientas debe hacerse de acuerdo con las instrucciones, restricciones y/o prohibiciones que sean impartidas por el EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA. VIOLACION O INCUMPLIMIENTO DE LA CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LOS DATOS: En aquellos casos en los que se compruebe la violación, incumplimiento o uso indebido de la información reservada o de los datos sensibles a los que tenga acceso el empleado, se procederá a dar aplicación al reglamento interno de trabajo.

DECIMA SEGUNDA. TRATAMIENTOS DE DATOS Los datos personales que se obtengan por parte del **TRABAJADOR** en virtud del presente contrato de trabajo, serán compilados, almacenados, consultados, usados, compartidos, intercambiados, transmitidos, transferidos y objeto de tratamiento en bases de datos, las cuales estarán destinadas al recaudo, uso y conservación de datos para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la relación laboral con **EL TRABAJADOR** y al ejercicio de los derechos de esta compañía como empleadora.

Dentro de tal finalidad se mencionan de forma meramente enunciativa las siguientes: contrataciones, administración del personal activo, generación, revisión y pago de nómina y otros pagos de naturaleza laboral, afiliaciones al sistema integral de seguridad social, a la caja de compensación familiar, afiliación al seguro de vida colectivo, manejo de embargos judiciales a través de nómina, descuentos por fondos de empleados, cooperativas, bancos o convenios de libranza, administrar salarios, vacaciones, recargos, prestaciones sociales, beneficios extralegales, indemnizaciones, bonificaciones conciliatorias o de retiro, dirigir y sancionar a los empleados, llevar a cabo evaluaciones de los empleados, coordinar el desarrollo profesional de los empleados, permitir el acceso de los empleados a los recursos informáticos de la Compañía y prestarles asistencia en su utilización, planificar actividades empresariales y en general para que la Compañía pueda cumplir con las obligaciones legales como empleador, procedimientos de baja ante las autoridades laborales y de seguridad social competentes.

DÉCIMA TERCERA. INTEGRACIÓN NORMATIVA. En este contrato se entienden incorporadas todas las normas vigentes que regulan las relaciones entre EMPLEADOR y TRABAJADOR y las que lleguen a implantarse por la ley en el futuro, así como todos los lineamientos, directrices o instrucciones que llegue a emitir cualquier autoridad administrativa, como ICBF, o con la que se tenga celebrado algún contrato por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERÉS. El conflicto de interés surge cuando **EL TRABAJADOR** tiene intereses personales, familiares, económicos, o de cualquier otra naturaleza en organizaciones o con personas que pudieran beneficiarse de las decisiones tomadas por **EL TRABAJADOR** al cumplir con sus responsabilidades en la Fundación o del conocimiento que pueda tener el empleado de planes, actividades, resultados decisiones presentes o futuras de **EL EMPLEADOR**. Se considera que hay conflicto de interés cuando, entre otras, se incurra en cualquiera de las siguientes prácticas

1. Aceptar, para sí o para terceros, donaciones, remuneraciones o compensaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona natural o jurídica relacionada o no con **EL EMPLEADOR**, o de personas o entidades con las que éste sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.

2. Otorgar compensaciones no autorizadas por el reglamento y las normas de **EL EMPLEADOR**.
3. Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de **EL EMPLEADOR** y en contra del buen uso de sus recursos.
4. Gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias o de **EL EMPLEADOR**, lesionen los intereses de la misma.
5. Utilizar su posición en la entidad o el nombre de la misma para obtener para sí o para un tercero, tratamientos especiales en negocios particulares con cualquier persona natural o jurídica.
6. Utilizar y comprometer recursos de **EL EMPLEADOR** para financiar situaciones, eventos o labores distintas de las relacionadas con su actividad sin autorización previa, o encausarlos en provecho personal.
7. **EL TRABAJADOR** se obliga a dar un adecuado manejo a los eventos de conflicto de interés dando a conocer el posible o eventual conflicto de interés a su superior inmediato, quien a su vez lo consultará con la Directora Ejecutiva, para determinar la pertinencia del mismo y el manejo correspondiente.
8. **EL TRABAJADOR** se compromete a actuar con independencia de sus intereses particulares cuando le corresponda adoptar decisiones o emprender acciones asociadas con su trabajo, evitando que el sentido de tales decisiones o acciones se vea en manera alguna influenciado por el interés particular.
9. Las partes acuerdan y aceptan que incumplir con los deberes asociados al manejo y revelación del conflicto de interés o el ocultar o mantener en reserva un hecho constitutivo de conflicto de interés se considera falta grave y se considerará como una justa causa para dar por terminado el contrato con justa causa por parte de **EL EMPLEADOR** una vez verificado el mismo.

El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de trabajo, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad.

FUNDACIÓN 60 AÑOS

Para constancia se firma el presente contrato entre las partes el día 14 DE AGOSTO DEL 2025

EL EMPLEADOR

TALENTO HUMANO

EL TRABAJADOR

VERONICA JARAMILLO

LIDER TALENTO HUMANO

Recibí
C.C. 43579176

FUNDACIÓN 60 AÑOS

Medellín 14 DE AGOSTO DEL 2025

Señor(a)

NORFANDI BERENICE RODAS ANGEL

Nos permitimos informarle que el contrato de trabajo a término definido que tiene suscrito con la Fundación de Atención a la Niñez - FAN, se vence el próximo 15 DE DICIEMBRE DEL 2025 y no será prorrogado.

Solicitamos el favor presentarse en esa fecha, en la sede administrativa ubicada en la Calle 43 B 81-51 a reclamar y firmar la liquidación de sus prestaciones sociales, salarios y demás acreencias laborales a que tiene derecho.

En nombre de los niños y niñas menos favorecidos a favor de quien se desarrollan los programas en los que participó con su trabajo, reciba los mejores deseos para usted y su familia.

Atentamente,

TALENTO HUMANO

VERONICA JARAMILLO

LIDER TALENTO HUMANO

Recibí

C.C. 43579176

FUNDACIÓN 60 AÑOS

