FUNDACIÓN

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR

MARISOL VANEGAS CARO, mayor de edad, actuando en nombre y representación de la *Fundación de Atención a la Niñez FAN*; con Nit 890.905.179-3 o VERONICA JARAMILLO HIGITA Líder de Talento Humano (delegada de la representante legal); quien en adelante se denominará EL EMPLEADOR, STEFANÍA JIMENEZ SARMIENTO mayor de edad identificado(a) con cédula de ciudadanía No1054992218, y quien para los efectos del presente documento se denominará EL TRABAJADOR, acuerdan celebrar el presente CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR, el cual se regirá por las siguientes cláusulas.

CLAUSULAS

PRIMERA. El TRABAJADOR se obliga para con El EMPLEADOR a prestar su normal capacidad de trabajo, en la ejecución de las funciones que se le indicarán de acuerdo con el cargo a desempeñar 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.

El presente contrato tiene por objeto cumplir como obra o labor, la implementación del proyecto Jugando nos protegemos, y demás acciones de promoción y prevención en materia de salud mental y emocional con diversos públicos.

1

1.Dirigir, articular y coordinar la ejecución metodológica del proyecto en el marco de la cooperación con los aliados, garantizando la calidad y pertinencia en el cumplimiento de los productos y resultados proyectados con los municipios y comunidades. 2. Garantizar el seguimiento, monitoreo y control de los componentes y productos del proyecto a nivel técnico y metodológico, elaborando los informes de avance previstos. 3. Garantizar el cumplimiento en su totalidad de las especificaciones técnicas señaladas en el proyecto. 4. Apoyar la concreción de reuniones claves en los territorios favoreciendo la conexión intersectorial con el propósito superior del proyecto. 5. Asistir y participar de encuentros claves y demás eventos que se realicen en el desarrollo de las actividades del proyecto. 6. Apoyar la selección y contratación del equipo regional que estará articulado al cumplimiento de las acciones operativas.7. Atender de forma oportuna las necesidades y requerimientos del equipo en campo (profesionales psicosociales) en el marco de la implementación exitosa del proyecto. 8. Hacer seguimiento a las actividades acordadas en cronograma y plan operativo garantizando un óptimo desarrollo de estas, por parte del equipo territorial. 9. Hacer seguimiento al registro de la información que debe hacer el equipo territorial con las particularidades de cada municipio a cargo, en función de los componentes administrativos, técnicos y metodológicos del proyecto. 10. Generar articulaciones con las autoridades locales del territorio para facilitar el cumplimiento de los alcances esperados con el proyecto. 11. Reportar información del acompañamiento a los grupos focalizados por municipios según lo definido en el plan de trabajo y de acuerdo con las solicitudes por parte de los contratantes del proyecto. 12. Apoyar la gestión de oferta interinstitucional para la garantía de los derechos y activación de rutas, en caso de posibles vulneraciones o amenazas identificadas en territorio. 13. Participar en las reuniones convocadas por las entidades aliadas y contratantes, y FAN Fundación. 14. Las demás que sean asignadas por el su jefe inmediato, acordes con el nivel y denominación del cargo.

FUNDACIÓN

EL TRABAJADOR reconoce que cualquier situación que provenga de la entidad contratante, la interventoría o autoridad judicial o administrativa, que implique la suspensión, terminación o en general afecte la realización del presente contrato, no es responsabilidad del EMPLEADOR.

PARÁGRAFO 1. Las funciones a desempeñar por parte del TRABAJADOR están relacionadas con el servicio de **COORDINADORA TECNICA**en el marco de las que se solicitan para este perfil en el contrato al cual se está ligando la obra o labor por ejecutar por parte del trabajador.

PARÁGRAFO 2. Este contrato de trabajo se pacta en la modalidad conocida como obra o labor. En consecuencia, la duración del mismo está atada o ligada a los extremos temporales del contrato que se tiene celebrado entre FUNDACIÓN FAN Y proyecto Jugando nos protegemos, y demás acciones de promoción y prevención en materia de salud mental y emocional con diversos públicos.

PARÁGRAFO 3. 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 4. 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 5. 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.

SEGUNDA: 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.

TERCERA. Se acuerda como salario la suma de **4.800.000** (.El TRABAJADOR y el EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituyen salario los pagos o reconocimientos que se le hagan al primero 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. 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. El TRABAJADOR acepta desde ahora los traslados de lugar de trabajo, cambio de oficio o funciones, o modificaciones de las condiciones contractuales que decida el EMPLEADOR, cuando estos se originen por la adopción de nuevas tecnologías, la implantación de nuevos sistemas o como consecuencia de cualquier tipo de recomendación o instrucción por parte de autoridad judicial o administrativa, en especial, por parte de la entidad para que se ejecuta el programa que atiende EL TRABAJADOR, que se constituye en el fundamento de la obra o labor en la cual se enmarca el presente contrato celebrado entre las parte.
QUINTA. Las partes acuerdan un período de prueba de 10 días, que no es superior a la quinta parte del término estimado inicial de la labor que se contrata, ni excede de dos (2) meses. En caso de prorrogas, se entenderá que no hay período de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el Art.

78 del CST, modificado por el Art. de la Ley 50/90.

En el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato unilateralmente, en cualquier momento de dicho periodo. En caso de prorrogas, se entenderá que no hay período de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 78 del CST, modificado por el Art. de la Ley 50/90.

SEXTA. El TRABAJADOR se obliga para con el EMPLEADOR:

- A no prestarle 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.
- A cumplir el reglamento interno de trabajo actualmente vigente en la empresa, 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.
- A guardar estricta reserva y confidencialidad de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio o con ocasión de este y cuyo conocimiento por otras personas pueda causar perjuicios al EMPLEADOR.
- A no utilizar los elementos de trabajos para asuntos diferentes a la labor encomendada.
- El trabajador se compromete con las siguientes responsabilidades:
  - Procurar el cuidado integral de su salud;
  - Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
  - Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la 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.

SÉPTIMA. 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.

OCTAVA. 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.

NOVENA. El TRABAJADOR, conviene con su EMPLEADOR y acepta expresamente que éste puede hacer uso, en cualquier tiempo, de las siguientes opciones, cuando lo considere conveniente, avisándole con ocho (8) días calendario de anticipación:

- Repartir las horas de la jornada ordinaria en forma prevista en el artículo 23 de la Ley 50

de 1990.

- Establecer la jornada de siete punto seis (7,66) horas diarias y cuarenta y seis (46) a la semana, consagrada en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 20 de la Ley 50 de 1990 y adicionado por el literal c) del artículo 51 de la Ley 789 de 2002.
- Establecer la jornada flexible prevista en el artículo 51, literal d) de la Ley 789 de 2002.
- Determinar el día sábado como día de descanso obligatorio, en reemplazo del domingo, de conformidad con lo previsto en el parágrafo 1º del artículo 26 de la Ley 789 de 2002.

DÉCIMA. Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 62 de C.S.T., subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965. Y, además, por parte del EMPLEADOR, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves:

- La violación por parte del TRABAJADOR, aun por la primera vez, de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias. Asimismo, cualquier violación al cumplimiento de los lineamientos, políticas o instrucciones que sean dadas por la entidad para que se ejecuta el programa que atiende EL TRABAJADOR como director del programa, o la interventoría del contrato que se ejecuta, que se constituye en el fundamento de la obra o labor en la cual se enmarca el presente contrato celebrado entre las partes
- Cualquier delito o contravención en que incurra el TRABAJADOR en perjuicio de los intereses del EMPLEADOR o contra su vida, honra y bienes, o contra sus representantes o compañeros de trabajo, sin perjuicio de las acciones penales respectivas, aun por la primera vez.
- La ejecución deficiente de las labores encomendadas al TRABAJADOR, a juicio del EMPLEADOR.
- La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros, aun por la primera vez.
- La revelación de cualquier secreto o acto reservado relacionado con la gestión de los programas que ejecuta EL EMPLEADOR, aun por la primera vez.
- Las desavenencias con sus compañeros de trabajo que lleguen a crear dificultades para la buena marcha de la empresa a juicio del EMPLEADOR.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes, narcóticos, drogas, enervantes o sustancias sicotrópicas o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la empresa.
- Consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas en el trabajo;
- Presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas.
- La falta total al trabajo durante el día o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente a juicio de la empresa, aún por la primera vez.
- La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR, por dos veces en un período de treinta (30) días calendario.
- El hecho de que el TRABAJADOR abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, aun por la primera vez.

UNDÉCIMA. El TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR para que tenga acceso directamente o por intermedio de la persona o personas que éste designe, 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.

DECIMA SEGUNDA. La titularidad de los derechos patrimoniales sobre los artículos científicos, papers, ponencias, conocimientos, productos, resultados y tecnologías que se obtengan o se pudieran obtener en desarrollo del contrato por parte del TRABAJADOR, pertenecerán al EMPLEADOR, para lo anterior, en virtud del presente contrato de manera expresa EL TRABAJADOR cede a favor del EMPLEADOR de los derechos de propiedad intelectual respecto de cualquier creación que se dé como desarrollo de sus labores.
Los derechos patrimoniales de autor sobre obras creadas por el TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas, pertenecen al EMPLEADOR: todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la Ley 23 de 1982 y demás normas complementarias.

DECIMA TERCERA. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas reglamentarias, 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. Toda la información relativa al empleado o exempleado será conservada con el fin de que la sociedad EMPLEADORA pueda cumplir sus obligaciones como tal y ejercer los derechos que en esa misma condición le corresponden de acuerdo con la legislación laboral colombiana.
Datos sensibles. El Empleado Titular de la Información manifiesta que conoce, acepta y autoriza de manera libre y espontánea que el tratamiento de la información relativa a pertenencia a organizaciones sociales, a la salud, estilo de vida, entre otras, que sea necesaria para el cumplimiento de las finalidades anteriormente descritas basado en lo establecido en la presente autorización y el MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y CONFIDENCIALIDAD DE FAN FUNDACION.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga La Fundación por parte del Empleado Titular de la Información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el Empleado Titular de la Información y La Fundación durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales.

FUNDACIÓN

Con la suscripción del presente contrato de trabajo EL TRABAJADOR otorga la autorización al EMPLEADOR para el manejo datos personales y sensibles, se permite el tratamiento de sus datos personales para las finalidades mencionadas y reconoce que los datos suministrados al EMPLEADOR son ciertos, dejando por sentado que no se ha omitido o adulterado ninguna información.

Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido al EMPLEADOR indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que EL EMPLEADOR pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA CUARTA. 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.

DÉCIMA QUINTA. 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 actividades 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 usuarios, 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 del contrato. 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 del contrato, 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.

EL TRABAJADOR, se obliga a guardar absoluta reserva sobre toda la información que adquiera o conozca en razón de su trabajo para el EMPLEADOR y, se obliga a no utilizar esta fuera de la Empresa, a no comunicarlo a terceros, en especial, los secretos profesionales, industriales, comerciales y tecnológicos de la empresa, como software, operaciones, desarrollos de sistemas, análisis, estudios, bases de datos, diseños, dibujos, sistemas de cálculos, entre otros, o de aquella información de naturaleza reservada, durante la vigencia del contrato, con fines diferentes a la prestación de los servicios contratados con el EMPLEADOR. La violación de esta obligación durante la vigencia del contrato constituye falta grave que da lugar al despido, aun por la primera vez. Finalizado el contrato de trabajo, da lugar al pago de la indemnización de los perjuicios que cause a la Empresa.

FUNDACIÓN

EL TRABAJADOR acepta que la información de carácter confidencial incluye, pero no se limita a toda la información de la compañía y/o de cualquiera de sus clientes y/o potenciales clientes, como la relacionada con cifras, los comprobantes contables, pagos, planes, negocios, procedimientos, estrategias (incluidas las publicitarias), y políticas.

Se presume como violación del compromiso de confidencialidad y por ende un incumplimiento del presente acuerdo, cualquier utilización o divulgación de la información confidencial con la intención de obtener un provecho personal, directa o indirectamente, lo cual incluye la utilización de la información confidencial en la realización de trabajos o la prestación de servicios a personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades similares o conexas al objeto social del EMPLEADOR y que puedan considerarse competencia de esta.

EL TRABAJADOR se obliga a devolver toda la información confidencial que tenga en su posesión a la terminación del contrato de trabajo como documentos, archivos, informes, etc.

DÉCIMA SEXTA: 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. Si al finalizar la obra o labor que da origen al presente contrato, el empleador desea continuar con el trabajador en otra obra distinta a la aquí contratada o vincularlo mediante un periodo fijo o término indefinido, se deberá hacer un nuevo contrato de trabajo y no se entenderá como prorroga por desaparecer las causas contractuales que dieron origen a este contrato.

DÉCIMA SÉPTIMA: DIRECCION DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR se compromete a informar por escrito AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección teniéndose como suya, para todos los efectos, la última dirección registrada en la empresa.

Las partes suscriben el presente documento en dos ejemplares, 16 DE ABRIL DEL 2025 en la ciudad de Medellín.

TALENTO HUMANO

TRABAJADOR

STEFANÍA JIMENEZ SARMIENTO
c.c 1054992218