NOMBRE DEL EMPLEADOR Fundación para la Asistencia de la Niñez Abandonada – "FANA"	**DIRECCION DEL EMPLEADOR** Carrera 96 No. 156B - 18
NOMBRE DEL TRABAJADOR LINA PAOLA IBARGUEN HINOJOSA	**DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR** CARRERA 100 BIS # 138-35
FECHA DE NACIMIENTO 15 DE SEPTIEMBRE DE 1989	**CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR** DOCENTE LICENCIADA
SALARIO $2.427.700 DOS MILLONES CUATROCIENTOS VEINTISIETE MIL SETECIENTOS PESOS	
PERIODOS DE PAGO Mensual	**FECHA DE INICIACIÓN DEL CONTRATO** 03 DE FEBRERO DE 2026
LUGAR DONDE SE DESEMPEÑARÁN LAS LABORES Carrera 96 No. 156B - 18	**CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL** Bogotá
TÉRMINO INICIAL DEL CONTRATO 58 DIAS	**FECHA DE FINALIZACIÓN DEL CONTRATO** 30 DE MARZO DE 2026

Entre quienes suscriben a saber: **MARIA TERESA CAMARGO DE MALDONADO**, quien obra en nombre y representación de la **FUNDACIÓN PARA LA ASISTENCIA DE LA NIÑEZ ABANDONADA**, quien para los efectos del presente contrato se denominará el "EMPLEADOR" o la "FUNDACIÓN", de una parte, y de la otra **LINA PAOLA IBARGUEN HINOJOSA**, igualmente mayor de edad, de nacionalidad **COLOMBIANA**, identificado(a) como aparece al pie de su firma quien obra en su propio nombre y quien para los efectos del presente contrato se denominará el "TRABAJADOR"; el EMPLEADOR y el TRABAJADOR quienes se denominarán conjuntamente como las "Partes", hemos convenido en suscribir el presente contrato individual de trabajo, que se menciona a continuación, contrato regulado de manera general por las normas laborales en Colombia y por las siguientes cláusulas.

Las Partes adquieren los derechos y contraen las obligaciones que el presente contrato y la legislación colombiana les imponen, de acuerdo con las siguientes cláusulas.

1. **OBJETO, FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES Y DURACIÓN.** Las Partes acuerdan que la duración del presente contrato de trabajo será a término fijo por la vigencia arriba indicada. En consecuencia, el contrato iniciará el día **03 DE FEBRERO DE 2026** y finalizará el día **30 DE MARZO DE 2026**. El TRABAJADOR desempeñará en forma exclusiva todas las funciones inherentes y complementarias al cargo de **DOCENTE LICENCIADA**, las cuales han sido comunicadas por el EMPLEADOR al TRABAJADOR. El TRABAJADOR declara conocer y aceptar que dichas funciones podrán ser modificadas, complementadas o adicionadas por el EMPLEADOR.

   PARÁGRAFO 1.- Si antes de la fecha de vencimiento del presente contrato de trabajo, ninguna de las Partes avisare a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a (30) días, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

   PARÁGRAFO 2.- En cumplimiento de lo previsto en el artículo 46 del C.S.T, modificado por el artículo 3 de la Ley 50/90, EL TRABAJADOR tendrá derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

   PARÁGRAFO 3.-El TRABAJADOR reconoce y acepta que por comisión o delegación de funciones, además de prestar sus servicios directamente para el EMPLEADOR, podrá llegar a prestar servicios en favor de empresas relacionadas, subsidiarias, vinculadas y/o terceros, de conformidad con los convenios de colaboración, acuerdos o contratos que el EMPLEADOR llegare a celebrar para tal fin, sin que ello implique la existencia de una relación laboral adicional o distinta a la regulada por el presente contrato de trabajo o sin que esto implique coexistencia de contratos.

   PARÁGRAFO 4.- PERIODO DE PRUEBA. Las Partes acuerdan un periodo de prueba de **12 DIAS**, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato, ni excede de dos (2) meses. En caso de prorrogas, se entenderá que no hay nuevo periodo de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 78 del C.S.T., modificado por el Art. 7° de la Ley 50/90. Durante este período tanto el EMPLEADOR como el TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier tiempo, sin que se cause el pago de indemnización alguna, en forma unilateral, de conformidad con el Art. 80 del C.S.T., modificado por el artículo 3º del decreto 617/54.

2. **SEDE DE TRABAJO.** El TRABAJADOR tendrá su sede principal de trabajo en la ciudad de **Bogotá D.C.** Sin embargo, conforme a las funciones propias del cargo de **DOCENTE LICENCIADA**, el TRABAJADOR prestará sus servicios en el lugar en que, de acuerdo con las actividades inherentes a dicho cargo, se consideren convenientes o necesarios, y en todo caso, en los lugares en que la FUNDACIÓN le indique. Es entendido que cualquier traslado que llegare a presentarse es de obligatoria aceptación para el TRABAJADOR, quien conoce plenamente la naturaleza de las actividades de la FUNDACIÓN y la necesidad que esta tiene de efectuar actividades en diferentes lugares dentro y/o fuera del territorio colombiano. Por lo anterior, las Partes

expresamente manifiestan que el presente contrato de trabajo se regirá siempre por las disposiciones legales colombianas.

3. **REMUNERACIÓN**. El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios personales, bajo la modalidad de salario ordinario la suma fija bruta mensual de **DOS MILLONES CUATROCIENTOS VEINTISIETE MIL SETECIENTOS PESOS** (COP **$2.427.700**). El salario indicado será pagadero en las oportunidades también señaladas arriba.

   PARÁGRAFO 1.- Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VIII del C.S.T.

   PARÁGRAFO 2.- Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de cualquier tipo a favor del EMPLEADOR y a cargo del TRABAJADOR, el EMPLEADOR podrá efectuar las deducciones a que hubiere lugar, en cualquier tiempo y/o al momento de la terminación del presente contrato de cualquier suma que el TRABAJADOR adeude al EMPLEADOR.

4. **PERÍODO Y FORMA DE PAGO.** El salario acordado en la cláusula tercera será pagado en Colombia, en mensualidades vencidas mediante transferencia electrónica en la cuenta bancaria del TRABAJADOR registrada en la FUNDACIÓN para el pago de su nómina.

5. **BENEFICIOS EXTRALEGALES.** De conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que toda prestación, bonificación, subsidio, beneficio o auxilio, que no obstante lo estipulado anteriormente reciba o llegue a recibir el TRABAJADOR y/o sus familiares, en dinero o en cualquier especie, habitual u ocasionalmente, que exceda en cualquier forma o por cualquier causa el salario expresado en la cláusula tercera, no constituyen salario y, en consecuencia, no serán tenido en cuenta para efectos de calcular el valor de las prestaciones sociales (de aplicar), vacaciones, indemnizaciones y, en general, para el pago de cualquier otra acreencia de carácter laboral y/o en materia de seguridad social y parafiscales.

   PARÁGRAFO 1.- Todos los beneficios extralegales que reciba el TRABAJADOR estarán sujetos a las políticas y condiciones fijadas por el EMPLEADOR. Así las cosas, el EMPLEADOR reconocerá al TRABAJADOR los siguientes beneficios:

   1. **Suministro Almuerzo**. Las Partes dejan expresa constancia que el suministro de almuerzo o cualquier otro concepto por alimentación en dinero y/o en especie que reciba el TRABAJADOR de la FUNDACIÓN, no será constitutivo de salario para ningún efecto laboral por acordarlo así las Partes de conformidad con lo establecido en los Art. 15 y 16 de la Ley 50 de 1990.

   PARÁGRAFO 2.- El EMPLEADOR le otorgará al TRABAJADOR las siguientes herramientas de trabajo, las cuales en ningún caso son constitutivas de salario: NO APLICA

   El EMPLEADOR controlará y supervisará la actividad del TRABAJADOR mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos. El TRABAJADOR consiente libremente realizar reuniones a través de videoconferencias con el EMPLEADOR y que en ningún caso se entiende como violación del domicilio privado.

6. **DEDUCCIONES OBLIGATORIAS**. Las Partes acuerdan que, salvo acuerdo escrito en contrario, todas las cantidades, pagos, salarios y beneficios que se mencionan en este contrato, así como las remuneraciones, ingresos y beneficios que el TRABAJADOR perciba en el futuro con motivo de la relación laboral con el EMPLEADOR serán cantidades brutas. En consecuencia, en caso de ser procedente, el EMPLEADOR efectuará las retenciones y deducciones legales por retenciones en la fuente, aportes al Sistema General de Seguridad Social, se descontarán los días no trabajados, y en general, realizará los descuentos ordenados por ley o judicialmente, además de los descuentos que acuerden las Partes por escrito.

7. **OBLIGACIONES DEL**. Las obligaciones del TRABAJADOR incluirán, entre otras, las actividades necesarias para el desempeño de las funciones inherentes al cargo arriba mencionado, así como el cumplimiento de las obligaciones que establezca la ley, el Reglamento de Trabajo o el EMPLEADOR, a saber:

   (1) 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 o sus representantes;
   (2) Observar y cumplir con las reglas, políticas, código ético, procedimientos operacionales, guías, directrices, etc., del EMPLEADOR siempre y cuando éstas sean legales y exigibles dentro del derecho colombiano;
   (3) Observar en sus relaciones con el público o con quienes solicitan sus servicios la consideración y cortesía debidos;
   (4) A trabajar en el desempeño de su labor con sujeción a la ley, el Reglamento de Trabajo. las políticas del EMPLEADOR e insistir en el cumplimiento de los procedimientos operativos del EMPLEADOR;

(5) No prestar directa ni indirectamente servicios a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia, ni participar directa o indirectamente en empresas o entidades que se dediquen a la misma rama que el EMPLEADOR durante la vigencia de este contrato,
(6) El TRABAJADOR se obliga a no negociar ni realizar inversiones con los usuarios o beneficiarios del EMPLEADOR ni con empresas relacionadas con estos. El TRABAJADOR acepta y se compromete a no negociar en su interés o beneficio, en momentos o maneras que conozca o deba conocer que es posible que puedan generar un efecto negativo adverso a los intereses particulares de alguno de los usuarios del EMPLEADOR;
(7) El TRABAJADOR se abstendrá de recibir o aceptar de terceros beneficios, ganancias, dádivas, créditos, ventajas financieras, regalos, oportunidades para hacer, recibir o incrementar cualquier ganancia o ingreso o para reducir cualquier pérdida o gasto, y en general cualquier servicio, ayuda, sistema o información, que puedan generar un conflicto de intereses con el EMPLEADOR, y empresas relacionadas con este, con sus funciones, o con cualquiera de sus usuarios. En todo caso, el TRABAJADOR se obliga a reportar inmediatamente y por escrito al EMPLEADOR toda transacción en su interés permitida o autorizada;
(8) Prestar el servicio a que el presente contrato se refiere en el lugar indicado por el EMPLEADOR;
(9) Respetar las costumbres locales y tener un alto estándar de conducta moral y ética;
(10) Guardar la reserva que requieren los asuntos relacionados con su trabajo, en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber terminado el contrato de trabajo, sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso que perjudique al EMPLEADOR;
(11) Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de su trabajo al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas;
(12) Reasumir sus funciones al vencimiento de las licencias, permisos, vacaciones, etc.;
(13) Dar cumplimiento esmerado a la ejecución del trabajo asignado tanto cualitativa como cuantitativamente;
(14) Acatar con fidelidad las órdenes de sus superiores respecto del trabajo encomendado;
(15) Tener decoro y corrección en su comportamiento, respeto a sus superiores, compañeros y subalternos;
(16) Responder de la manera más rigurosa y darle un uso acorde con el trabajo a los documentos, útiles, equipos, materias primas, insumos, tarjetas de crédito, muebles y bienes asignados con ocasión de sus funciones, para el desempeño de su trabajo o confiados para su guardia o custodia, ninguno de los cuales podrá ser retirado o utilizado para un fin distinto al trabajo bajo ningún pretexto sin la autorización previa y expresa de la persona competente;
(17) Participar en las actividades programadas por el EMPLEADOR para la capacitación, desarrollo e instrucción del personal;
(18) Dar cumplimiento al horario de trabajo;
(19) Abstenerse de poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del EMPLEADOR o de los bienes de terceros confiados al mismo;
(20) Dar cumplimiento oportunamente a las prescripciones que, para seguridad de los locales, equipos, operaciones o los dineros y/o valores del EMPLEADOR;
(21) No retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores o bienes que por razón o con ocasión de sus funciones le hayan confiado u asignado;
(22) No permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo del EMPLEADOR, de sus usuarios, o de determinados empleados del mismo;
(23) No dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares o realizar en cualquier momento actividades similares a las del EMPLEADOR;
(24) Abstenerse de cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR;
(25) Cumplir con todas las leyes y reglamentos de Colombia, especialmente las relativas a moneda, mercado negro, y el uso y consumo de drogas y alcohol;
(26) Usar adecuada y/o diligentemente la totalidad de los equipos, aplicativos, claves de acceso y elementos que hacen parte del puesto de trabajo y/o que le fueron encomendados al TRABAJADOR;
(27) Asistencia y puntualidad a todas las jornadas de capacitación y entrenamiento que el EMPLEADOR considere necesarias para mantener y/o mejorar el nivel de conocimientos requerido para el adecuado desempeño de sus labores;
(28) Abstenerse de usar, instalar o permitir que se use o se instale en cualquier computador del EMPLEADOR, o que esté bajo la responsabilidad del EMPLEADOR, todo software o hardware que no cumpla con los requisitos de licencia y/o respeto a los derechos de autor;
(29) Utilizar los equipos, vehículos y/o herramientas de propiedad o de uso de la FUNDACIÓN con la observancia de las normas de seguridad incluyendo la seguridad informática en sistemas, en especial, no dar a conocer la clave secreta de acceso o *password* ni manipular o alterar en cualquier forma la información que repose en las bases de datos de la FUNDACIÓN.
(30) Cumplir en todo momento con las disposiciones legales vigentes, incluyendo, pero sin limitarse al, Código Ético, Código de la Infancia y Adolescencia, los lineamientos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, y en general los convenios nacionales e internacionales que protegen los derechos de los niños, la infancia y la adolescencia.
(31) 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 FUNDACIÓN.

PARÁGRAFO 1.- El TRABAJADOR se compromete a desempeñar sus funciones, según los requerimientos del servicio para el que sea asignado, de acuerdo con los convenios de colaboración suscritos por el EMPLEADOR. Queda expresamente previsto que la característica de la estructura de cargos de la

FUNDACIÓN es la polifuncionalidad, característica en virtud de la cual el TRABAJADOR entiende que podrá requerírsele coordinar esfuerzos con entidades que sean designadas por el EMPLEADOR, según el plan de trabajo y los objetivos de la FUNDACIÓN, sin que ello implique la existencia de una relación laboral adicional o distinta a la regulada por el presente contrato de trabajo o la coexistencia de contratos de trabajo.

PARÁGRAFO 2.- Al presente contrato de trabajo se incorporan en lo que sean compatibles con el mismo las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, así como la Ley 789 de 2002.

8. **OBLIGACIÓN ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA**. El TRABAJADOR declara conocer y acepta que, por la naturaleza misional de la FUNDACIÓN, su labor se desarrolla en un contexto de protección integral de niños, niñas y adolescentes, motivo por el cual se compromete a observar, cumplir y hacer cumplir, con la mayor diligencia, todas las disposiciones contenidas en la Constitución Política de Colombia —en especial los artículos 13, 44 y concordantes—, el Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006), la Ley 1146 de 2007 por medio de la cual se dictan normas para la prevención de la violencia sexual y la atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados, la Ley 1620 de 2013 sobre convivencia escolar, la Ley 1878 de 2018 que reforma normas de adopción, el Convenio 182 de la OIT relativo a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, la Ley 1712 de 2014 de transparencia y acceso a la información pública en cuanto sea aplicable, el Decreto 1072 de 2015 en materia de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y cualquier norma que los modifique, adicione o sustituya, así como las directrices, protocolos internos, manuales, políticas de salvaguarda y lineamientos éticos que adopte la FUNDACIÓN para garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes bajo su cuidado o influencia.

   En cumplimiento de las anteriores disposiciones, el TRABAJADOR se obliga, sin que la siguiente enunciación sea taxativa, a:

   (1) Abstenerse de cualquier conducta que vulnere o ponga en riesgo la dignidad, integridad física o psicológica de los niños, niñas y adolescentes;
   (2) Respetar estrictamente los principios de interés superior, prevalencia de derechos y corresponsabilidad previstos en la Ley 1098 de 2006;
   (3) Acatar los protocolos de denuncia inmediata ante las autoridades competentes cuando observe, conozca o sospeche la ocurrencia de situaciones de maltrato, abuso, explotación, trata, discriminación o cualquier otra forma de violencia en su contra;
   (4) Guardar reserva sobre la información sensible o confidencial relacionada con los menores y sus familias, en consonancia con el artículo 47 de la Ley 1098 de 2006 y la Ley 1581 de 2012 de protección de datos personales;
   (5) Colaborar activa y oportunamente en los procesos administrativos, judiciales o disciplinarios que se adelanten para la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes;
   (6) Asistir y aprobar las capacitaciones, inducciones y actualizaciones que programe la FUNDACIÓN en materia de derechos de la niñez, prevención de violencias, manejo de crisis, primeros auxilios psicológicos y demás temáticas afines;
   (7) Someterse a los exámenes médicos, pruebas psicotécnicas, estudios de antecedentes judiciales, de policía, disciplinarios y de idoneidad que resulten pertinentes para el desempeño de sus funciones; y
   (8) Velar por la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que resulten necesarias para evitar accidentes o enfermedades que puedan afectar a los menores.

   PARÁGRAFO 1.- Sin perjuicio de los deberes y obligaciones anteriormente citados, el TRABAJADOR se compromete a velar en todo momento por la protección integral, el bienestar físico, emocional y psicológico de los niños, niñas y adolescentes bajo el cuidado del EMPLEADOR. Esta obligación constituye un principio rector de su labor y prevalece sobre cualquier otra consideración operativa o administrativa. El TRABAJADOR deberá actuar con sensibilidad, respeto, empatía y diligencia, garantizando un entorno seguro, afectivo y libre de cualquier forma de violencia, negligencia, discriminación o trato indigno. Asimismo, deberá cumplir estrictamente con los protocolos de atención, las normas legales vigentes en materia de infancia y adolescencia, y las políticas internas del EMPLEADOR orientadas a salvaguardar los derechos fundamentales de esta población. Cualquier omisión, negligencia o conducta que ponga en riesgo la integridad de los menores será considerada una falta grave y podrá dar lugar a la terminación inmediata del contrato, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

   PARÁGRAFO 2.- El TRABAJADOR reconoce que el incumplimiento, la omisión o la transgresión de cualquiera de las obligaciones consagradas en la presente cláusula constituirá falta grave que habilita a la FUNDACIÓN para imponer las sanciones disciplinarias previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, incluido, de ser procedente, el despido con justa causa de conformidad con el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas y penales a que haya lugar. La FUNDACIÓN podrá, además, adoptar medidas preventivas inmediatas, tales como la suspensión temporal del cargo o la restricción de todo contacto con niños, niñas y adolescentes, mientras se adelantan las investigaciones correspondientes, garantizando el debido proceso tanto al TRABAJADOR como a los menores involucrados.

   PARÁGRAFO 3.-El TRABAJADOR manifiesta que ha leído íntegramente esta cláusula, entiende el alcance de las obligaciones legales y éticas que asume y se compromete a observar un comportamiento ejemplar y

protector, de conformidad con los más altos estándares nacionales e internacionales de defensa y promoción de los derechos de la niñez y la adolescencia.

9. **EXCLUSIVIDAD DE LOS SERVICIOS.** Durante la vigencia de la relación laboral, el TRABAJADOR se obliga expresamente a prestar sus servicios exclusivamente al EMPLEADOR. El TRABAJADOR se obliga a no desarrollar actividades que sean similares o análogas a las previstas en el presente contrato, a menos que el EMPLEADOR lo autorice por escrito. El incumplimiento de la presente cláusula será considerado como una falta grave y, por lo tanto, justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del EMPLEADOR.

10. **CONFIDENCIALIDAD Y USO DE SISTEMAS.** El TRABAJADOR tratará en forma estrictamente confidencial toda información no pública que llegue a su conocimiento relacionada con los asuntos y/o información del EMPLEADOR y de sus usuarios, contratistas y contratantes, beneficiarios, incluyendo sin limitarse a la información de la FUNDACIÓN y sociedades relacionadas, informes financieros, bases de datos, listas de proveedores, usuarios, beneficiarios, entre otras. El TRABAJADOR de forma expresa se compromete a guardar en el desempeño de sus funciones y fuera de ellas, la discreción, reserva y sigilo que exige la lealtad que le debe al EMPLEADOR. Por lo dicho, se abstendrá de revelar, en detrimento de los intereses del EMPLEADOR y, en especial de los beneficiarios que son sujetos de especial protección al tratarse de niños, niñas y adolescentes, toda información confidencial, secreta o no pública que llegue a su conocimiento en el desempeño de sus funciones o por fuera de ellas. Se aclara que los documentos, datos e información de todo tipo que maneja el EMPLEADOR tales como, pero no limitados a, secretos industriales, patentes e inventos, know-how (entendido como conocimiento no patentado) y software desarrollado o licenciado por el EMPLEADOR (todo lo anterior denominado en forma global como la "Información" para efectos de este contrato de trabajo) es material clasificado, y en consecuencia el TRABAJADOR tiene la obligación de guardar la confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento aún después de terminado el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1.- Asimismo, el TRABAJADOR se compromete de manera expresa a proteger la información personal, médica, psicológica, educativa, familiar y cualquier otro dato sensible relacionado con los niños, niñas y adolescentes bajo el cuidado del EMPLEADOR. Esta información será considerada altamente confidencial y su divulgación, uso indebido o tratamiento no autorizado constituirá una falta grave, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes. El TRABAJADOR deberá observar en todo momento los principios de protección integral, interés superior del menor y respeto por su dignidad, conforme a lo establecido en la legislación nacional e internacional sobre derechos de la infancia. Esta obligación de confidencialidad se mantendrá vigente incluso después de la terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 2.- Como herramienta de trabajo el TRABAJADOR utiliza equipos de computador, portátiles o de escritorio, con software instalado por el EMPLEADOR, según inventario que del mismo se hace al momento de la entrega del equipo, o al momento de instalar dentro del mismo nuevo software, según sea el caso. El equipo es de propiedad del EMPLEADOR y este de forma expresa prohíbe al TRABAJADOR instalar software por su propia cuenta en el computador del EMPLEADOR, entregado al TRABAJADOR como herramienta de trabajo, sin autorización escrita de la persona encargada de los computadores del EMPLEADOR, y previa verificación de las licencias respectivas. El TRABAJADOR será el único responsable frente al titular de los derechos sobre el software, de la instalación de software que el TRABAJADOR haya instalado por su propia iniciativa, sin la mencionada autorización previa y por escrito. Igualmente será responsable ante cualquier autoridad que por cualquier razón llegare a inspeccionar el equipo en uso por parte del TRABAJADOR. Se entiende que la cuenta de correo electrónico asignada al TRABAJADOR es una herramienta de trabajo que debe usarse, exclusivamente, para propósitos laborales y, por lo tanto, la información que circule por ese medio será material clasificado de propiedad del EMPLEADOR. El TRABAJADOR acepta de manera expresa que el Empleador revisará su cuenta de correo electrónico de manera periódica, así como los archivos en el equipo asignado al TRABAJADOR.

PARÁGRAFO 3.- 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 o los computadores o redes de comunicación que tenga asignados como elementos de trabajo.

PARÁGRAFO 4.- El TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de email que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que el TRABAJADOR haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por el EMPLEADOR, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga el TRABAJADOR, y de los archivos y documentos que almacene, conserve y disponga el TRABAJADOR en el equipo de cómputo suministrado por el EMPLEADOR, especialmente si los mismos no guardan relación de causalidad con las funciones desempeñadas por el TRABAJADOR.

11. **TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES**. El TRABAJADOR autoriza de manera previa, expresa e informada al EMPLEADOR para que, directamente o a través de sus trabajadores, consultores, asesores y/o terceros encargados del Tratamiento de Datos Personales, bien sea en Colombia o en el exterior, lleven a cabo cualquier operación o conjunto de operaciones tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, transferencia y transmisión sobre sus Datos Personales, entendidos como cualquier información vinculada o que pueda asociarse con el TRABAJADOR, para el cumplimiento de los fines del EMPLEADOR, que incluyen, pero no se limitan, al cumplimiento de las obligaciones legales o contractuales del EMPLEADOR

con terceros, la debida ejecución de este contrato, el cumplimiento de las políticas internas del EMPLEADOR, el cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias del TRABAJADOR, la administración de sus sistemas de información y comunicaciones, la generación de copias y archivos de seguridad de la información en los equipos proporcionados por el EMPLEADOR, el ofrecimiento de beneficios extralegales por el EMPLEADOR al TRABAJADOR, el control y prevención por parte del EMPLEADOR de fraudes y lavado de activos, los mecanismos y protocolos de seguridad de la infraestructura y las instalaciones del EMPLEADOR, la elaboración de encuestas (comerciales, académicas, o de cualquier otra clase) y en general cualquier estudio técnico o de campo relacionado directa o indirectamente con el EMPLEADOR, la creación de bases de datos de acuerdo a las características y perfiles del TRABAJADOR. El TRABAJADOR autoriza de manera previa, expresa e informada al EMPLEADOR para que, directamente o a través de sus trabajadores, consultores, asesores y/o terceros, en Colombia o en el exterior, realice Tratamiento de Datos Personales, incluido el dato biométrico, la videograbación de imagen obtenidos a través de procesos de video vigilancia y registro de huella digital, y cualquier otro Dato Personal sensible. El TRABAJADOR conoce el carácter facultativo de entregar o no sus Datos Personales de carácter sensible. El TRABAJADOR autoriza de manera previa, expresa e informada para que el EMPLEADOR continúe sometiendo a Tratamiento los Datos Personales que hubieren recolectado o de cualquier forma sometido a Tratamiento con anterioridad al presente contrato.

Así mismo, el TRABAJADOR autoriza de manera previa, expresa e informada al EMPLEADOR para transferir y/o transmitir los Datos Personales del Trabajador o permitir el acceso a éstos, a terceros, tales como Empresas Promotoras de Salud (EPS) vigiladas por la Superintendencia Nacional de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones, Administradora de Riesgos Laborales, Entidades Bancarias y Aseguradoras vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia y Cajas de Compensación Familiar vigiladas por la Superintendencia del Subsidio Familiar, ubicados en Colombia o en el exterior, para el cumplimiento de los mismos fines del EMPLEADOR, incluso a países que no proporcionen niveles adecuados de protección de Datos Personales. Previa solicitud del TRABAJADOR mediante el procedimiento apropiado, el EMPLEADOR le suministrará la información completa de los terceros que lleven a cabo el Tratamiento de sus Datos Personales. El TRABAJADOR reconoce y acepta que el Tratamiento de sus Datos Personales efectuado por fuera del territorio colombiano puede regirse por leyes extranjeras. El TRABAJADOR reconoce que ha sido informado de los derechos que le asisten en su calidad de Titular de Datos Personales, entre los que se encuentran los siguientes: i) Conocer, actualizar y rectificar sus Datos Personales frente al EMPLEADOR o quienes por cuenta de éste realicen el Tratamiento de sus Datos Personales; ii) Solicitar prueba de la autorización otorgada al EMPLEADOR salvo cuando la ley no lo requiera; iii) Previa solicitud, ser informado sobre el uso que se ha dado a sus Datos Personales, por el EMPLEADOR o quienes por cuenta de éste realicen el Tratamiento de sus Datos Personales; iv) Presentar ante las autoridades competente quejas por violaciones al régimen legal colombiano de protección de datos personales; v) Revocar la presente autorización y/o solicitar la supresión de sus Datos Personales cuando la autoridad competente determine que el EMPLEADOR incurrió en conductas contrarias a la ley y a la Constitución, y vi) Acceder en forma gratuita a sus Datos Personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

Para los fines requeridos en la ley, el EMPLEADOR ha designado al área de Talento Humano para el tratamiento de datos de los trabajadores y para la atención de los asuntos relacionados con la protección de los Datos Personales de los trabajadores. En consecuencia, el TRABAJADOR puede comunicar cualquier asunto relacionado con sus Datos Personales a la siguiente dirección de correo electrónico rhumanos@fundacionfana.org.

PARÁGRAFO1.- Para la comprensión de la presente cláusula se deben tener en cuenta las siguientes definiciones:

-Titular: Persona natural cuyos datos personales sean objeto de tratamiento.

-Dato Personal: Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables.

-Tratamiento: Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre Datos Personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.

-Base de Datos: Conjunto organizado de Datos Personales que sea objeto de Tratamiento.

PARÁGRAFO 2.- El TRABAJADOR bajo la gravedad de juramento declara que la información que ha suministrado al EMPLEADOR, desde la solicitud de empleo que en su momento diligenció o que suministró en entrevistas y demás procedimientos establecidos por el EMPLEADOR en su proceso de selección, es verídica. En consecuencia asume toda la responsabilidad a que hubiere lugar, en especial con la información que ha suministrado sobre sus afiliaciones al sistema de seguridad social integral no solo al ingreso sino también con ocasión de cualquier cambio de EPS o fondo de pensiones o cualquier traslado de régimen que llegare a realizar durante la vigencia del contrato de trabajo, responsabilidad que implica que si alguna información de la que suministre no coincidiere con los datos que aparecen en los registros del sistema de seguridad social, EPS o fondo de pensiones, tal hecho, es decir haber suministrado información errónea, es una falta grave y así lo ratifican las Partes y por ende constituye una justa causa para dar por terminado el contrato.

El EMPLEADOR es responsable por la correcta administración de las Bases de Datos Personales, lo cual incluye, entre otras, las siguientes obligaciones: i) garantizar el derecho constitucional de habeas data; ii)

solicitar y conservar copia de la autorización dada por el TRABAJADOR con el fin de guardar y usar sus Datos Personales; iii)Preservar la información bien asegurada con el fin de evitar la pérdida, adulteración y/o el acceso no autorizado; iv) actualizar y rectificar la información contenida en la Base de Datos Personales; y, v) para garantizar la privacidad de la información.

PARÁGRAFO 3.- AUTORIZACION USO DE IMÁGENES. Mediante el presente documento, autorizo el uso de mi imagen y voz, para la gestión de actividades de comunicación interna y externa, celebradas y organizadas en la FUNDACIÓN para la Asistencia de la Niñez Abandonada FANA. Dicha autorización se entiende condicionada a que las imágenes y/o difusión de estas respeten el honor y dignidad personales y en ningún caso se utilizarán con fines publicitarios.

12. **VACACIONES.** El TRABAJADOR tendrá derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas en cada año de servicios prestados al EMPLEADOR y proporcionalmente por fracción de año.

13. **TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO.** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, el EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. 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 sus representantes para su aprobación. El EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o nocturno, o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho.

14. **JORNADA DE TRABAJO**. El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, regulada por la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, jornada que podrá ser distribuida de común acuerdo entre la FUNDACIÓN y el TRABAJADOR, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando al menos un día de descanso conforme lo determine la Fundación, quien podrá cambiar o ajustar los horarios cuando lo estime conveniente (Art. 2 Ley 2101/2021). Por el acuerdo expreso o tácito de las Partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T., modificado por la Ley 2101 de 2021, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el Art. 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

15. **TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO**. El presente contrato de trabajo se podrá dar por terminado por mutuo acuerdo por escrito entre las Partes en cualquier instancia de su ejecución sin causar a favor del TRABAJADOR el pago de compensación alguna.

16. **TERMINACIÓN UNILATERAL**. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T., modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, y por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves al Código Ético, reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en el presente contrato de trabajo, así como cualquiera de las siguientes:

(i) Si el TRABAJADOR incumple con las obligaciones contenidas en el presente contrato;
(ii) Las causas consagradas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, las cuales declara conocer;
(iii) El incumplimiento de sus obligaciones legales y reglamentarias;
(iv) El hecho de prestar el TRABAJADOR directa o indirectamente servicios a terceros, o trabajar por cuenta propia en forma independiente, a menos que exista permiso previo escrito del EMPLEADOR;
(v) La revelación de datos o informaciones no públicas consideradas por el EMPLEADOR como secretas, reservadas y/o confidenciales;
(vi) El grave incumplimiento por parte del TRABAJADOR, incluyendo, pero sin limitarse a actos de desobediencia, deshonestidad, incumplimiento persistente o serio de sus funciones y negligencia;
(vii) El que el TRABAJADOR use su posición laboral o el buen nombre de la FUNDACIÓN para afirmar o acreditar de cualquier manera una actividad o negocio personal o de un tercero;
(viii) El que el TRABAJADOR suministre al médico del EMPLEADOR informaciones inexactas al practicarse el examen de admisión o cualquier otro examen requerido;
(ix) El hecho de que el TRABAJADOR llegue embriagado o bajo los efectos de alcohol, drogas alucinógenas o narcóticas a su trabajo o los ingiera en el lugar de trabajo o durante el desempeño de sus funciones;
(x) Que apueste o practique juegos de suerte y azar en las instalaciones del EMPLEADOR o durante la jornada laboral;
(xi) El hecho que el TRABAJADOR incurra como sujeto activo en conductas constitutivas de acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, o promueva, tolere y/o sea permisivo con dicho tipo de conductas;
(xii) Que no cumpla con las responsabilidades y funciones asignadas a su cargo o su desempeño sea deficiente para su cargo de acuerdo con las políticas de evaluación del EMPLEADOR;
(xiii) El incumplimiento del TRABAJADOR del Código Ético y las políticas y procedimientos del EMPLEADOR.

(xiv) El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones del TRABAJADOR previstas en el Reglamento Interno de Trabajo del EMPLEADOR;

(xv) La comisión por parte del TRABAJADOR de cualquier acto deshonesto o fraudulento, o cualquier otro acto u omisión, que haya causado o pueda razonablemente esperarse que cause daño a los intereses o la reputación del servicio del EMPLEADOR;

(xvi) La no asistencia puntual a su trabajo o al cumplimiento de sus obligaciones, sea en la sede principal del mismo o en los lugares a donde deba desplazarse para cumplir con sus labores, sin una excusa válida a juicio de la FUNDACIÓN;

(xvii) El hecho de que el TRABAJADOR obtenga o dé dinero a título de préstamo, dádiva o prebenda a sus compañeros de trabajo, usuarios y/o trabajadores de empresas, beneficiarios de la FUNDACIÓN, proveedores de la FUNDACIÓN o personas con las cuales se relacione por el desempeño de sus labores, o cuando solicite de las mismas personas o les ofrezca dinero, préstamos, dadivas o prebendas;

(xviii) Desacreditar en alguna forma al EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin;

(xix) Que el TRABAJADOR debido a sus funciones o vinculación laboral para cumplir o incumplir las labores asignadas, reciba, solicite o exija por cualquier medio dinero, regalo, dádiva o favor distinto de la remuneración salarial a la que tiene derecho en virtud del contrato de trabajo celebrado con el EMPLEADOR;

(xx) Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por el EMPLEADOR para prevenir accidentes hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio del EMPLEADOR y/o de sus usuarios;

(xxi) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo y/o con los usuarios del EMPLEADOR;

(xxii) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores, elementos de trabajo y herramientas;

(xxiii) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta el EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad del TRABAJADOR;

(xxiv) Que el TRABAJADOR comprometa las decisiones del EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla el EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que el EMPLEADOR le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico;

(xxv) La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado el TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de internet y de la cuenta de email dispuesta por la FUNDACIÓN para el cumplimiento a cabalidad de las funciones del TRABAJADOR;

(xxvi) El uso o destinación de las herramientas de trabajo suministradas por el EMPLEADOR para labores ajenas y/o que no tengan relación de causalidad con la ejecución del presente contrato de trabajo suscrito con el TRABAJADOR, al igual que la negligencia o inobservancia del deber de cuidado para con dichas herramientas;

(xxvii) La violación de las normas sobre valores, leyes bancarias, cualquier norma o regulación expedida en virtud de dichas leyes, normas o regulaciones de cualquier intercambio de valores o asociación de la cual el EMPLEADOR sea miembro o de cualquier política del EMPLEADOR relativas al cumplimiento de cualquiera de los anteriores.

(xxviii) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de los protocolos, políticas o medidas de protección integral establecidos por el EMPLEADOR para garantizar la seguridad física, emocional y psicológica de los niños, niñas y adolescentes bajo su cuidado, incluyendo la omisión en la detección, reporte o prevención de situaciones de riesgo.

(xxix) El uso indebido, divulgación o tratamiento no autorizado de información personal, médica, psicológica, educativa o familiar de los niños, niñas y adolescentes atendidos por el EMPLEADOR, en contravención de las normas de confidencialidad, protección de datos y derechos de la infancia.

(xxx) Cualquier conducta, acción u omisión del TRABAJADOR que, directa o indirectamente, vulnere el interés superior del niño, afecte su dignidad, exponga su integridad o contravenga los principios de protección establecidos en la legislación nacional e internacional sobre derechos de la infancia.

(xxxi) INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO ETICO. El Código Ético hace parte integral de este contrato y su incumplimiento será calificado como una falta grave y por ende una justa causa de terminación del contrato de trabajo. Su desconocimiento conllevará sanciones acordes con la gravedad del incumplimiento, previa investigación y desarrollo del debido proceso establecido para tal fin, además de las acciones legales que, en atención a la situación, deban adelantarse a nivel penal, disciplinario o administrativo.

17. **INVENCIONES**. Las nuevas creaciones, invenciones, desarrollos intelectuales o realizados por el TRABAJADOR durante la prestación de sus servicios al EMPLEADOR pertenecerán a este último, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 539 del Código de Comercio, el Artículo 29 de la Ley 1450 de 2011 y el Artículo 23 de la Decisión 486 de la Comisión de la Comunidad Andina. En consecuencia, tendrá el EMPLEADOR el derecho de patentar o registrar ante las autoridades competentes, a su nombre o a nombre de terceros, tales inventos o, respetándose el derecho del TRABAJADOR a ser mencionado como inventor en el caso de las patentes, si así lo desea, de conformidad con el Artículo 24 de la Decisión 486 de la Comisión la Comunidad Andina. Sin embargo, el TRABAJADOR acuerda facilitar el cumplimiento oportuno de las formalidades y trámites requeridos para los fines de la presente cláusula, y acuerda dar su firma o extender, de manera oportuna, los poderes y documentos que sean necesarios para lograr el fin mencionado. Las Partes expresamente convienen que el presente contrato de trabajo constituye cesión de todos los derechos económicos sobre los desarrollos intelectuales e invenciones realizados por el TRABAJADOR y podrá ser

utilizado para el registro o la obtención de la patente respectiva. Nada de lo estipulado en la presente cláusula obliga al EMPLEADOR al pago de compensación alguna al TRABAJADOR.

18. **DERECHOS DE AUTOR.** Todos y cada uno de los derechos patrimoniales de autor, incluyendo, pero sin limitarse a la reproducción, comunicación pública, puesta a disposición, distribución, importación y alquiler, sobre las obras creadas por el TRABAJADOR en cumplimiento del presente contrato de trabajo se considerarán automáticamente transferidos al EMPLEADOR sin limitación o gravamen alguna. Dicha transferencia tendrá término indefinido y comprenderá todas las modalidades de explotaciones conocidas y se extenderá a todo el mundo. La duración de la transferencia será por el máximo término determinado por ley. El TRABAJADOR acuerda facilitar el cumplimiento oportuno de las formalidades y trámites requeridos para los fines de la presente cláusula, y acuerda dar su firma o extender, de manera oportuna, los poderes y documentos que sean necesarios para lograr el fin mencionado. Las Partes expresamente convienen que el presente contrato de trabajo podrá ser utilizado para el registro o la obtención de la protección respectiva. Nada de lo estipulado en la presente cláusula obliga al EMPLEADOR al pago de compensación alguna al TRABAJADOR.

19. **MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.** El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como turnos y jornadas de trabajo, el lugar de prestación del servicio, el cargo u oficio y/o funciones, la forma de remuneración, los períodos de pago etc., siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación de servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El cambio de lugar donde los servicios son prestados incluye lugares dentro o fuera de Colombia.

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

21. **DESIGNACIÓN DE FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS.** El TRABAJADOR manifiesta que selecciona el fondo de pensiones obligatorias PROTECCION para afiliarse y realizar los respectivos aportes obligatorios al sistema de pensiones. El TRABAJADOR declara que no se encuentra afiliado a otro fondo de pensiones y que en caso de traslado el mismo sería procedente toda vez el cumplimiento de los requisitos legales.

22. **DESIGNACIÓN DE EPS**. El TRABAJADOR igualmente manifiesta que, para los efectos de afiliación y cotización al sistema de salud, tanto suyo como de sus respectivos beneficiarios, selecciona a la empresa promotora de salud FAMISANAR. El TRABAJADOR declara que no se encuentra afiliado a otra EPS.

23. **ACUERDO TOTAL.** Este contrato estará sujeto a la ley colombiana y deberá ser interpretado de buena fe por las Partes. El presente documento sustituye y deja sin efecto cualquier otro contrato o acuerdo, verbal o escrito, que se haya suscrito o ejecutado con anterioridad entre las Partes, en relación con la vinculación laboral del TRABAJADOR. Las modificaciones al presente contrato deberán elaborarse mediante otrosí, el cual hará parte de este y donde deberán consignarse los nombres y firmas de las partes contratantes, su documento de identidad y fecha en que se efectúe la modificación.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en este acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación

CIUDAD Y FECHA: BOGOTA, el día 03 DE FEBRERO DE 2026.

MARIA TERESA CAMARGO DE MALDONADO
EL EMPLEADOR
NIT. 860.032.186-9

LINA PAOLA IBARGUEN HINOJOSA
EL TRABAJADOR
CC 1.076.351.059

TESTIGO_____
C.C. _____

TESTIGO_____
C.C. _____

ACTA ENTREGA CONTRATO LABORAL

Yo, Lina Paola Ibarguen Hinojosa, identificada con cedula de ciudadanía No. 1076351059 de Chocó; certifico que he leído y he entendido las cláusulas del contrato laboral que estoy firmando el día 03/02/2026.

Para constancia firmo Lina Ibarguen

CC 1076351059

Medellín, 03 de Febrero de 2026

LA DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO SEGUROS OBLIGATORIOS

HACE CONSTAR:

Que la(s) persona(s) relacionada(s) en el siguiente listado, se encuentra(n) afiliada(s) en Riesgos Laborales desde las fechas indicadas, a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. como trabajadores de FUNDACION FANA, en el centro de trabajo 0000000001 - FANA, Clase de riesgo 1, Porcentaje de cotización 0.522%.

A continuación se relacionan las fechas de afiliación

Número identificación	Nombre	Fecha inicio afiliación	Fecha fin afiliación	Código de transacción	Tipo Cotizante	Estado
C1076351059	HINOJOSA LINA IBARGUEN	08/10/2024		m³239142	DEPENDIENTE	EN COBERTURA

Si desea validar que este certificado haya sido realmente emitido por ARL Sura y la información aquí contenida sea real, visite www.arlsura.com.co / validar certificados e ingrese el siguiente código único de generación válido por un mes:C3541695426034409l0

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Dirección de Aseguramiento Seguros Obligatorios

Este certificado tiene validez para efectos de afiliación del trabajador a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. así como para su desafiliación
Importante: La información contenida en este certificado puede ser validada en cualquier momento por SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.

Este certificado fue generado con la información registrada en la base de datos el 03/02/2026 11:21:50 .
Los trabajadores marcados con asterisco (*) son afiliados Independientes.
Las coberturas marcadas con dos asteriscos (**) son coberturas pendientes de retiro.

Dirección IP: 190.146.64.81, 192.230.104.3, 172.16.42.57

Protección

Fondo de Pensiones Obligatorias Protección

NIT 800.229.739

Hace constar que:

El(la) Señor(a) **IBARGUEN HINOJOSA LINA PAOLA** identificado(a) con **CC** número **1.076.351.059** se encuentra afiliado(a) en Pensiones Obligatorias a PROTECCIÓN, desde el día 26 de junio de 2015 y sus recursos se encuentran distribuidos como se enuncia a continuación, de conformidad con lo consagrado en el Decreto 2373 de 2010 así:

1. El 100% al FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS PROTECCIÓN MAYOR RIESGO

Esta constancia se expide a petición del(la) interesado(a) el día 03 de febrero de 2026.

Cordialmente,

Cesar Mauricio Aubad Echeverry
Equipo Soporte para Clientes

***Importante:** Esta constancia solo hace referencia a los productos mencionados anteriormente.

*Si desea verificar la veracidad de esta información comuníquese con nosotros:
Asesor Virtual Pronto en nuestro Portal Web www.proteccion.com y App o comunicarse con la Línea de Servicio en:
Bogotá **(601) 482 33 64** – Medellín **(604) 510 90 99** – Cali **(602) 386 00 80 -**
Barranquilla **(605) 319 79 99** – Cartagena **(605) 642 49 99** – WhatsApp **+57 310 220 5575**
o llámanos desde tu computador desde cualquier lugar del mundo ingresando a **https://customers.wolkvox.com/clicktocall/proteccion/**

Famisanar EPS

CERTIFICA QUE:

El(La) Señor(a) LINA PAOLA IBARGUEN HINOJOSA identificado(a) con CC. 1076351059 se encuentra afiliado(a) a la EPS en condición de 1° COTIZANTE.

Fecha de Activación de Servicios:	**2024/01/29**
Estado de la Afiliación:	**ACTIVO**
IPS:	**CAFAM CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR**
Categoría:	**A**

La presente certificación se expide a solicitud del (de la) interesado(a) en Bogotá para **QUIEN INTERESE**, a los 03 días del mes de 02 del año 2026.

La certificación tiene validez de un mes con respecto a la fecha de generación.

Observaciones:

NO VÁLIDO PARA TRASLADO A OTRA EPS.

Cordialmente,



Fredy Alexander Caicedo Sierra

Director Operaciones Comerciales

EPS FAMISANAR S.A.S.