CORPORACIÓN COLOMBIA CREA TALENTO -COCREA-
CONTRATO DE TRABAJO
Enero veinticinco (25) de 2022

TIPO DE CONTRATO LABORAL: **contrato de trabajo** a término fijo[1];

CARGO A OCUPAR: Directora y representante legal (Dirección, confianza y manejo)[2].

REMUNERACIÓN: salario integral[3]

IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES

1. EL "EMPLEADOR":

La **CORPORACIÓN COLOMBIA CREA TALENTO (en adelante "COCREA"),** identificada con el NIT No. 901.345.524-7, **representada por la señora Ministra de Cultura, ANGÉLICA MARÍA MAYOLO OBREGÓN,** mayor de edad y vecina de Bogotá D.C., identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.143.829.910, obrando en su calidad de Presidenta de la Junta Directiva de la Corporación.

COCREA es una corporación privada, sin ánimo de lucro con participación mixta, conformada por entidades públicas y privadas, constituida el 31 de octubre de 2019 mediante documento privado, e inscrita el 03 de diciembre de 2019, con el número 00324117, en el Libro I de Entidades sin Ánimo de Lucro de la Cámara de Comercio.

La doctora ANGÉLICA MARÍA MAYOLO OBREGÓN, fue nombrada en el cargo de Ministra de Cultura mediante Decreto 602 del 03 de junio de 2021, y ejerce la representación de COCREA en este contrato de conformidad con las potestades conferidas por los Estatutos de la Corporación (especialmente sus artículos 17 y 21)

2. La "trabajadora":

---

[1] Artículo 46 código sustantivo de trabajo El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duracion no puede ser superior a tres anos, pero es renovable indefinidamente.

[2] Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa.

[3] Artículo 132 código sustantivo de trabajo. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

MARIA DEL PILAR ORDOÑEZ MENDEZ, mayor de edad y vecina de Bogotá D.C., identificada con la cédula de ciudadanía No. 39.775.455.

Las PARTES manifiestan su voluntad de celebrar el presente CONTRATO DE TRABAJO, considerando que se aprobó la elección de la señora MARIA DEL PILAR ORDOÑEZ MENDEZ como Directora y representante legal de la Corporación por parte de la Junta Directiva, en el marco de sus funciones estatutarias (especialmente consagradas en los artículos 18, 21 y 22), en la sesión No. 18 llevada a cabo el miércoles 22 de diciembre de 2021, según consta en la correspondiente acta y el oficio de comunicación.

Por lo anterior, las PARTES han acordado celebrar el presente CONTRATO DE TRABAJO, en virtud de lo establecido las leyes colombianas, artículo 21 de los Estatutos de la corporación y, conforme a las siguientes **CLÁUSULAS:**

CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO. El EMPLEADOR contra los servicios personales de la TRABAJADORA, para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo de DIRECTORA de COCREA.

La TRABAJADORA se obliga con el EMPLEADOR a prestar, de forma exclusiva, su capacidad de trabajo en el desempeño de las funciones propias, inherentes y complementarias del cargo, bajo el umbral de la buena fe, obediencia, fidelidad y atendiendo a su categoría de dirección, confianza y manejo.

La TRABAJADORA ejecutará el Objeto del presente contrato así como su cargo de conformidad con las funciones establecidas y en cumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas por el EMPLEADOR, o sus representantes o superiores jerárquicos, y en permanente observancia del cuidado, diligencia y prudencia necesarios en el desempeño del cargo.

PARÁGRAFO. La Exclusividad mencionada en la presente cláusula implica que, durante la vigencia de este contrato, le estará prohibido a la TRABAJADOR establecer otros vínculos laborales o contractuales para prestar servicios (o hacerlo de forma independiente o de forma indirecta por interpuesta persona), cuando el objeto de estos comprenda funciones y/u obligaciones concurrentes o análogas con las contratadas con el EMPLEADOR, especialmente si pudiese presentarse parcialidad, conflicto de interés o alguna otra situación que afecte la normal ejecución del presente contrato. En el mismo sentido, esta restricción no será aplicable a contratos que celebre y ejecute la TRABAJADORA para el desarrollo de actividades académicas o de docencia, de forma paralela al cumplimiento del presente contrato.

CLÁUSULA SEGUNDA: OBLIGACIONES GENERALES. Se entienden como actividades propias de la TRABAJADORA aquellas a las que naturalmente se obliga como consecuencia del cargo ocupado, y que constan en las disposiciones legales que

regulan las relaciones entre COCREA y sus trabajadores. En especial, las establecidas en el presente contrato de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de los dispuesto en la ley laboral colombiana (artículo 58 código sustantivo del trabajo), así como en los estatutos, reglamentos, directrices, políticas, otrosí, órdenes e instrucciones.

CLÁUSULA TERCERA: OBLIGACIONES ESPECÍFICAS. En relación con la actividad propia de la TRABAJODRA, ésta ejecutará las siguientes funciones como obligaciones especificas:

a. Ejercer la representación legal de COCREA, tanto judicial y extrajudicial, así como cualquier otra que le haya sido asignada conforme a los estatutos.
b. Celebrar los negocios jurídicos, actos y contratos que requiera COCREA, teniendo en cuenta los límites de cuantía, así como las demás obligaciones y parámetros establecidos en los estatutos de la Corporación.
c. Cumplir y hacer cumplir los Estatutos, Reglamentos y las disposiciones de la Junta Directiva y de la Asamblea.
d. Dirigir, planear y ejecutar los programas y proyectos necesarios para conseguir los objetivos de la Corporación.
e. Rendir, al menos, un informe anual de labores en general, o sobre cualquier otro asunto, según sea solicitado por la Junta Directiva o la Asamblea, quienes también podrán requerir de forma discrecional la realización de otros informes de la misma naturaleza.
f. Coordinar la adquisición y conservación de los recursos materiales, técnicos, de documentación y archivos de la Corporación, así como realizar los trámites necesarios para tal fin.
g. Elaborar el presupuesto y sus modificaciones, así como el plan de inversiones, y someterlos a aprobación de la Junta Directiva.
h. Rendir informes a la Junta Directiva y a la Asamblea, sobre las actividades desarrolladas por la Corporación.
i. Presentar, a la Junta Directiva y a la Asamblea, los balances, informes contables y estadísticas, que sean necesarias para el conocimiento de la situación financiera y administrativa de la Corporación.
j. Organizar y administrar el patrimonio de COCREA, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Junta Directiva y la Asamblea.
k. Designar al Secretario ante la Asamblea y la Junta Directiva, para que ejerzan las funciones dispuestas para ese cargo en los Estatutos.
l. Adelantar oportuna y correctamente, de manera general cualquier gestión necesaria ante autoridades administrativas y judiciales a efectos de velar por la defensa y adecuada representación de la entidad COCREA.
m. Adelantar, tramitar, gestionar, solicitar, impulsar, hacerle seguimiento, hacer peticiones, presentar recursos, y en general cualquier gestión necesaria para la obtención, renovación, refrendación, actualización y en general cualquier gestión necesaria para la obtención, renovación, refrendación, actualización y en general cualquier trámite, relativo al régimen tributario ante la DIAN y/o cualquier entidad administrativa.

n. Ejercer las demás funciones que le asigne la Junta Directiva.
o. Emplear la debida diligencia requerida para preservar la reputación institucional o corporativa de COCREA, en todas las actuaciones o exposiciones públicas que realice en desarrollo de sus funciones y obligaciones.
p. Guardar absoluta reserva de toda aquella información de la que tenga conocimiento debido a sus funciones, y toda la que sea de carácter privado. Sobre esta información, la TRABAJADORA se abstendrá de revelar, divulgar o transmitir cualquier información confidencial o secreta, independientemente de la consideración de que esta genere o no un detrimento de los intereses de COCREA. Así mismo, la TRABAJADORA tampoco podrá hacer uso de esta información en beneficio propio o de un tercero.

Dentro de la información a la que se refiere este literal, se contempla, de forma enunciativa, la siguiente información de la Corporación: sistema de nómina; sistema financiero y contable interno; información de cuentas bancarias de las que sea titular COCREA; sistemas de información; necesidades contractuales y planes de compra; información sobre procesos de contratación; información que no sea pública sobre estructura logística, administrativa y operativa de COCREA, así como de sus estado financiero; información que no sea pública sobre derechos de propiedad intelectual de los que sea titular COCREA; información que no sea pública del *know-how* de las actividades que ejecuta COCREA en desarrollo de su objeto social.

CLÁUSULA CUARTA: SALARIO. El EMPLEDOR pagará a la TRABAJADORA, de forma mensual, la suma de VEINTE MILLONES DE PESOS M/CTE ($20.000.000), como contraprestación por sus labores, bajo la modalidad de salario integral. En este valor comprende la asignación ordinaria y el factor prestacional, abarcando, además de la remuneración por las funciones ordinarias: descansos dominicales y festivos; pago de prestaciones sociales; recargo; trabajo nocturno; primas legales y extralegales; cesantías y sus intereses; en general, toda clase de prestaciones legales y extralegales, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo (CST)

PARÁGRAFO PRIMERO. De conformidad con lo establecido en el artículo 128 del CST, no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente, y por mera liberalidad del EMPLEADOR, reciba el TRABAJADOR. Dentro de este tipo de concepto se entenderán incluidas las primas, bonificaciones, gratificaciones ocasionales, participación de utilidades. De igual forma, tampoco se entenderá como parte del salario los aportes en dinero o especie que se otorgan al TRABAJADOR no para enriquecer su patrimonio sino para desarrollar sus funciones.

Se aclara, entonces, que ninguno de los pagos efectuados de manera ocasional por COCREA constituirá salario, de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del CST. Tampoco lo harán los pagos o suministro en especie, tales como alimentación, vestuario o alojamiento. En consecuencia, dichos valores no harán parte de la base para liquidar indemnizaciones, vacaciones, aportes a seguridad social, aportes parafiscales, o, en general, cualquier acreencia laboral que deba ser liquidada con base en el salario del TRABAJADOR.

CLÁUSULA QUINTA: HORARIO. La TRABAJADORA se obliga a laborar por la jornada máxima ordinaria establecida legalmente. Esto, sin perjuicio de lo dispuesto en las demás cláusulas de este contrato, especialmente en la Sexta, referente a la disponibilidad y horario de la TRABAJADORA, en atención a la naturaleza del Cargo que desempeñará, como dirección, manejo y confianza.

CLÁUSULA SEXTA: DIRECCIÓN, MANEJO Y CONFIANZA. Debido a la naturaleza de las funciones que desempeñará la TRABAJADORA, estas serán catalogadas como de dirección, manejo y confianza. Por lo anterior, la jornada de trabajo de la TRABAJADORA no estará sujeta a las disposiciones sobre la jornada máxima y estará excluida de las disposiciones que la regulan. Consecuentemente, no tendrá derecho a que se le reconozca el pago de horas extra, cuando su dedicación a las labores sobrepasen el máximo legal. Todo lo expuesto, sin perjuicio de que, en todo caso, la TRABAJADORA esté obligada a cumplir con la jornada mínima de trabajo dispuesta en la ley y en este contrato.

CLÁUSULA SÉPTIMA: FALTAS GRAVES. Se considerará como falta grave y, consecuentemente, como justa causa para terminar anticipadamente este contrato, las enunciadas a continuación, cuando sean cometidas por la TRABAJADORA:

a. El incumplimiento de las obligaciones convenidas en este contrato, especialmente las estipuladas en la Cláusula Tercera.
b. El abandono injustificado (contnúo o discontinúo)[4] del cumplimiento de las funciones propias del contrato de trabajo, sin autorización del jefe y/o superior jerárquico.
c. El suministro de datos personales o de educación falsos, para lograr su admisión, o tendientes a obtener un proyecto indebido; o abstenerse de declarar o poner en conocimiento de sus superiores la existencia previa o sobreviniente de alguna inhabilidad o incompatibilidad en que esté inmersa, o de conflictos de intereses (reales o aparentes) sobre un asunto, negocio o proceso del que conozca en virtud de sus funciones
d. La ineptitud para realizar la labor encomendada.
e. Por ordenar, incitar o participar cualquier cese ilegal de labores.
f. Por ejecutar, en favor de una persona diferente al EMPLEADOR, actividades que afecten su capacidad, eficiencia o fuerza laboral, en el lugar y horas de trabajo
g. Por inasistencia injustificada, por tres o más días laborales
h. Por las demás señaladas en la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo, y las demás normas que rigen este contrato.
i. El incumplimiento aun por primera vez de las metas, logros u objetivos asignados en el periodo de tiempo asignado y bajo las condiciones fijadas para ello.
j. El incumplimiento aun por primera vez de las obligaciones especiales que le conciernen a la trabajadora de conformidad con los estatutos, reglamentos, políticas, manuales, procedimientos etc.

[4] Se entenderá como ausencia continua cuando el trabajador se ausente sin la autorización del jefe y/o superior jerárquico por mas de 15 días calendario, y discontinua cuando el trabajador se ausente en un mismo trimestre de la anualidad por en más de tres ocasiones y/o cuando exceda mas de 5 veces en la anualidad.

CLÁUSULA OCTAVA: DURACIÓN. El presente contrato se pacta a término fijo de conformidad con lo previsto en el artículo 46 del código sustantivo de trabajo y tendrá duración de dos (2) años, contado a partir del día de su firma.

CLÁUSULA NOVENA: PERIODO DE PRUEBA. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 del CST, se establece como periodo de prueba un periodo de 60 días. Durante este periodo tanto el EMPLEADOR como la TRABAJADORA, podrán terminar el contrato en cualquier momento en forma unilateral, de conformidad con el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7| de la Ley 50 de 1990.

CLÁUSULA DÉCIMA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Se dará por terminado el Contrato, de conformidad con el Artículo 61 del CST, cuando se presente una o más de las siguientes circunstancias:

a. Por la muerte del trabajador
b. Por mutuo consentimiento de las partes
c. Por expiración del plazo/duración pactada
d. Por terminación de la obra o labor contratada
e. Por liquidación o cláusula definitiva de la empresa o establecimiento
f. Por suspensión de actividades, por parte del empleador, por mas de 120 días

PARÁGRAFO PRIMERO. En todo contrato de trabajo va envuelta una condición resolutoria tácita por incumplimiento de sus estipulaciones. Esta derivará, eventualmente, en una indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, de conformidad con el Artículo 64 del CST y demás normas que lo modifiquen. Tanto el EMPLEADOR como la TRABAJADORA darán aviso por escrito con treinta (30) días de antelación, sobre el hecho de la terminación del contrato, en los casos que la ley así lo estipule.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado este contrato de forma unilateral, por cualquiera de las partes, las enunciadas en el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1995. Lo serán para el EMPLEADOR, igualmente, será causal para terminar unilateralmente el contrato por parte del empleador, el hecho de que la trabajadora incurra en alguna de las faltas enunciadas como graves en la Cláusula Séptima, o cuando viole de forma grave por acción y omisión las obligaciones o prohibiciones especiales del presente contrato y aquellas previstas en la ley, los reglamentos, políticas, manuales, procedimientos y estatutos.

CLAUSULA DÉCIMA SEGUNDA: TRASLADOS. Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en el lugar distinto al inicialmente contratado, incluso cuando ello implique el cambio de lugar de residencia de forma permanente o transitoria. Siempre que tales traslados no se desmejoren las condiciones laborales o remuneración de la TRABAJADORA, o impliquen perjuicios no previsibles para este. Los gastos que se

originen con el traslado serán cubiertos por el EMPLEADOR, de conformidad con el Numeral 8 del Artículo 57 del CST.

La TRABAJADORA se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten sus condiciones laborales y no se le causen perjuicios injustificados. Todo ello, además, sin que se afecte el honor, dignidad ni derechos mínimos del trabajador, de conformidad con lo establecido en el Artículo 23 del CST y las normas que lo modifican.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: CONFIDENCIALIDAD. Debido a las funciones que desempeña la TRABAJADORA y por el hecho de tener acceso a los sistemas de información, así como la información confidencial del EMPLEADOR, la TRABAJADORA se obliga a no revelar, difundir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar uso diferente al previsto de esta información, ni la utilizará con fines propios o distintos a los propios que demande la ejecución de su cargo. Tampoco la duplicará ni compartirá con terceras personas, ni hará uso directo, próximo o remoto de esta o de documento sujetos a confidencialidad, en beneficio propio o de terceros.

La no-observancia de esta estipulación dará lugar a que la TRABAJADORA incumpla con -entre otras- la obligación establecida en el literal d) de la Cláusula Tercera. Lo anterior sin perjuicio de las acciones, penales civiles y de otra índole que procedan como consecuencia del incumplimiento frente a su deber de confidencialidad en relación con los datos, documentos e información a la que tiene acceso en virtud del cargo que ocupa.

En el mismo sentido, la TRABAJADORA se obliga a cumplir y a hacer cumplir todas las disposiciones relativas a la política que en materia de uso y divulgación de información, así como la política de protección de datos entre otras que haya establecido el EMPLEADOR.

Este deber de confidencialidad subsistirá aún después de finalizada la relación laboral que surge de este contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: LEGISLACIÓN APLICABLE. Este contrato ha sido redactado estrictamente ceñido a la ley y jurisprudencia colombianas. Será interpretado, además, bajo los postulados de Buena Fe y los principios que rigen la normatividad laboral en el ordenamiento jurídico nacional.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: DEROGATORIA DE ACTOS PREVIOS. En Atención la voluntad, y al consentimiento de las partes de la relación laboral que tiene origen en este contrato, así como la aprobación y suscripción de este documento sustituye y deroga cualquier contrato verbal o escrito que las PARTES hayan celebrado o ejecutado anteriormente, y cuyo objeto fuera la vinculación laboral de la TRABAJADORA y el EMPLEADOR.

Cualquier modificación sustancial que se pretenda realizar a este documento, debe ser acordada por las partes y deberá dejarse constancia escrita de su efectiva realización.

Para constancia, se firma por las partes en la ciudad de Bogotá, D.C., el veinticinco (25) de enero de 2022.

EL EMPLEADOR

ANGÉLICA MAYOLO OBREGÓN
Ministra de Cultura
Presidenta de la Junta Directiva de la Corporación Crea Talento

LA TRABAJADORA

MARIA DEL PILAR ORDOÑEZ MENDEZ
C.C. No. 39.775.455.