



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

DATOS DEL EMPLEADOR

Nombre: ASOCIACION GENERADORA DE BIENESTAR SHOW KIDS	Domicilio: Calle 135 N° 16-43 Contador	Teléfono: 6149965
Representante Legal: MARIA DEL PILAR MEJIA RUEDA	Doc. Identificación: 60.320.432	Expedido en: Cúcuta

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre: CLAUDIA PATRICIA MOLINA BECERRA	Doc. Identificación: 36.066.237	Expedido en: NEIVA
Domicilio: Carrera 01 # 36 - 50 Soacha	Teléfono: 3203212801	Cargo: PERSONAL DE MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS
Sueldo Mensual: \$1.750.905	Vlr en Letras: UN MILLÓN SETECIENTOS CINCUENTA MIL NOVECIENTOS CINCO PESOS M/CTE	Auxilio de Transporte: \$249.095
Duración del Contrato: TRES MESES	Fecha de Iniciación: 24 de junio del 2026	Fecha de Terminación: 23 de septiembre del 2026
Periodo de prueba: 18 DIAS	Lugar del Trabajo: JARDIN CONTADOR	Dirección: Calle 135 N° 16-43
Teléfono: 6018089463	Localidad: USAQUEN	Ciudad: BOGOTA

Entre los suscritos (ver datos del empleador y trabajador) han celebrado el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, regido principalmente por las siguientes cláusulas y por lo previsto en ellas por la Legislación Laboral Colombiana vigente. PRIMERO: OBJETO. El EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo de PERSONAL DE MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, ordenes e instrucciones que le imponga el EMPLEADOR, observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesario y en especial lo ordenado por la Ley 115 de 1994, "Ley General de Educación en Colombia", así como sus decretos reglamentarios y las normas contenidas en la ley 1098 de 2006 "Ley de infancia y adolescencia" PARAGRAFO UNICO. Las partes acuerdan que hará parte integral de este contrato Individual de Trabajo el MANUAL DE RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS para el cargo de MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS y declara por este medio haber recibido copia del mismo, por lo cual dicho documento se anexa en hojas separadas, pero en todo caso, hará parte integral de este contrato. SEGUNDO. OBLIGACIONES ESPECIALES: Además de las obligaciones determinadas en la Legislación Laboral Colombiana y en el Reglamento de Trabajo y/o Manuales Internos, el TRABAJADOR se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales: 1) Laborar para el EMPLEADOR en forma exclusiva, sin dedicarse a otro trabajo directo o indirectamente, remunerado o no, lo que incluye la CONFIDENCIALIDAD, la cual se hace extensiva hasta un año después de la desvinculación del trabajador con el EMPLEADOR. 2) A guardar estricta reserva de todo cuanto llegase a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 3) A prestar el servicio antes dicho personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare el EMPLEADOR y excepcionalmente fuera de dicho territorio cuando las necesidades así lo exigieran, por tanto las partes convienen en que el EMPLEADOR podrá, en cualquier tiempo asignarle al TRABAJADOR otros cargos u oficios distintos y/o destino a otra dependencia o lugar, en forma temporal o definitiva, bien a su servicio directo, bien al de cualquiera de las empresas o sociedades de las cuales este sea socio, filial, afiliada, contratista, o contratante o ajena; traslado y modificaciones estas, que el TRABAJADOR acepta de antemano al momento del inicio del presente contrato, quedando entendido que mientras no se disminuya la remuneración mensual pactada, no existirá desmejora alguna para el TRABAJADOR, todo ello como parte de las instrucciones propias de este contrato y en desarrollo del cumplimiento del servicio que es objeto del mismo. 4) A guardar rigurosa moral con sus superiores y compañeros, educandos, padres de familia. 5) A asistir puntualmente al trabajo, a menos que el TRABAJADOR presente excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR y con base a las normas y al Reglamento de Trabajo, para todos estos efectos la falta grave se configura cuando el TRABAJADOR injustificadamente no asista a una sección de una o varias jornadas de trabajo o cuando llegando a ella lo hiciera por tres (3) oportunidades o más, en forma impuntual. 6) Abstenerse de llegar embriagado o de ingerir bebidas embriagantes y/o sustancias alucinógenas en su sitio de trabajo. 7) Abstenerse de fumar en el sitio de trabajo y/o en la jornada laboral. 8) Abstenerse de disponer de materiales de propiedad del EMPLEADOR sin permiso previo de este. 9) Abstenerse de reportar informes falsos en relación con las gestiones efectuadas. 10) A responder por la integridad y el buen orden de los implementos de trabajo que queden bajo su responsabilidad, así como por los daños a los mismos que por su culpa, negligencia y/o impericia llegase a ocasionar y por el perjuicio que le llegase a ocasionar al EMPLEADOR; igualmente a velar por el cuidado del mobiliario y equipo que según inventario le sea asignado 11) A conocer y aplicar los protocolos para manejo de aseo y saneamiento de la sede, así como la recepción, almacenamiento y uso de los elementos de aseo y el desarrollo de las actividades programadas por la empresa para el calendario académico. 12) A presentar actualizado el curso de manipulación de alimentos. 13) A cumplir con la programación de aseo definida en cada sede. 14) A atender al público visitante. 15) Conocer y aplicar el Plan de Saneamiento. 16) A reportar el inventario de daños, coordinar su arreglo y supervisar en la medida del arreglo de los mismos. 17) A la expiración del contrato por cualquier causa, el TRABAJADOR deberá restituir al EMPLEADOR, en buen estado y salvo el deterioro normal ocasionado por el uso o depreciación, los elementos de propiedad de éste, que haya recibido en razón de sus funciones. 18) En caso de pérdida o deterioro anormal, ocasionados por descuido o mal uso, el TRABAJADOR se compromete a pagar el valor de reparación o reposición del elemento o elementos y para tal fin autoriza desde ahora, para que el EMPLEADOR lo descuenta de la liquidación de salarios y/o prestaciones sociales, en la oportunidad en que lo considere conveniente 19) A cuidar su presentación personal dentro de las normas de pulcritud y decoro conforme a los requerimientos de su cargo. 20) A dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier circunstancia no pueda concurrir al trabajo, la enfermedad deberá comprobarse mediante certificado médico, pero el EMPLEADOR no aceptará como válido los certificados de incapacidad para el TRABAJADOR expedida por médicos que no sean de la Entidad Prestadora de Salud "EPS", a la cual se encuentre afiliado, salvo lugar donde no exista este servicio. 21) Abstenerse de crear situaciones de peligro y/o participar en conductas que puedan ocasionar daños físicos y/o materiales. 22) Las demás funciones que el EMPLEADOR estime conveniente asignarle dentro del cargo de MANIPULACIÓN DE ALIMENTO. 23) El TRABAJADOR declara por este documento privado que se encuentra capacitado, ética y laboralmente para desarrollar las funciones para las cuales ha sido contratado. 24) A manejar los protocolos y formatos que le sean suministrados por el EMPLEADOR para el desarrollo del cargo. 25) El TRABAJADOR se compromete a entregar puntualmente los informes en cantidades y calidades que le llegase a solicitar el EMPLEADOR sea en forma diaria, semanal y/o mensual, con base a los requerimientos y necesidades de la Empresa. 26) Abstenerse de usar el celular en cuanto a recibir y hacer llamadas en las horas en las cuales preste sus servicios en las actividades diarias y matutinas al jardín. PARAGRAFO UNICO: El incumplimiento de una o cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula por UNA SOLA VEZ, será considerado como VIOLACION GRAVE para todos los efectos legales. TERCERA: REMUNERACION. El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR a título de remuneración por los servicios prestados, un SALARIO, que no colige con el principio de igualdad ni discrimina al asalariado, consistente en un VALOR MENSUAL, más auxilio de transporte el cual se enuncia en la carátula del contrato y el cual se cancelará por intermedio de una Entidad Bancaria, consignando dicha(s) suma(s) a una cuenta de nómina del TRABAJADOR. CUARTA: FECHAS DE PAGO. El EMPLEADOR cancelará dicha remuneración en mesadas vencidas los cinco (5) primeros días hábiles de cada mes. En esta remuneración estará incluido el pago por concepto de festivos y dominicales. QUINTA: DEDUCCIONES Y RETENCIONES. El EMPLEADOR solo podrá efectuar deducciones, retenciones o compensaciones del salario o de la liquidación del TRABAJADOR cuando exista una orden judicial o cuando el TRABAJADOR otorgue una autorización escrita, expresa y específica para cada caso y por un monto determinado, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. PARAGRAFO PRIMERO En los casos en que el TRABAJADOR devengue condiciones y/o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye la remuneración ordinaria y el 17.5% restante estará destinado a remunerar el descanso de los días dominicales y festivos de que trata los Capítulos I y II del Título VII del C.S.T. SEXTA: JORNADA DE TRABAJO. El (La) trabajador(a) se obliga a laborar la jornada ordinaria máxima legal de 42 horas a la semana, distribuidas de común acuerdo en máximo seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio. El empleador(a) se reserva el derecho de modificar unilateralmente los horarios, turnos y distribución de los días de trabajo según las necesidades de la asociación, respetando siempre el límite de horas semanales y sin que esto constituya desmejora salarial. EL EMPLEADOR podrá efectuar los cambios necesarios para mejorar el desempeño de la empresa, cuando lo estime conveniente según la facultad que le da la Ley, por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada en la forma prevista en el Artículo 164 Del C.S.T., teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 del C.S.T. SEPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. Se enuncia en la carátula del presente contrato y por consiguiente cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato en forma unilateral en cualquier momento durante dicho periodo sin previo aviso. OCTAVA: PERIODO O TÉRMINO PACTADO. El término inicial y final de la duración del contrato se menciona en la carátula del mismo y se estipula que si antes de la fecha de vencimiento de este término, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con antelación no inferior a (30) días, éste se entenderá prorrogado por un periodo igual al inicialmente pactado. Parágrafo 1. El presente contrato cuenta con dos días de etapa de alistamiento, los días 24 y 25 de junio del 2026 NOVENA: PERMISOS. El TRABAJADOR cuando llegase a requerir un permiso de carácter urgente dentro de su jornada de trabajo, deberá seguir el conducto regular y presentar el respectivo reemplazo, si es para cita médica prioritaria deberá presentar la orden escrita emitida por la respectiva EPS a la cual se encuentre afiliado. DECIMA: DOTACION. El TRABAJADOR queda comprometido a cumplir con el uso del uniforme y portarlo en los días asignados según calendario. DECIMA PRIMERA. Son justas causas para dar por terminado el presente contrato de trabajo, las enumeradas como tales el Art. 7 del Decreto Legislativo 2351 de 1965; las que mencionen en cualquier tiempo los Reglamentos y Manuales del EMPLEADOR, y el incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones señaladas en las CLAUSULAS PRIMERA y SEGUNDA de este contrato y además las siguientes: 1) Las llegadas tarde al lugar de trabajo y la no asistencia sin justificación válida suficiente. 2) La de ejecución de labores a terceros por parte del TRABAJADOR dentro de la jornada de trabajo o hacer negociaciones con los Proveedores, Clientes Corporativos y/o Externos, padres de Familia y/o representantes del (os)

Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año
Asociación Generadora de Bienestar Show Kits - Nit. 830.122.129-6



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Niños(as), o sobre cualquier otro tema que tenga que ver con el objeto social del EMPLEADOR. 3) La revelación de información a terceros sin autorización expresa del EMPLEADOR. 4) Las repetitivas desavenencias con compañeros de trabajo dentro y/o fuera de la Institución, o cuestionar en lugares no indicados a los mismos o a su EMPLEADOR. 5) Abandonar el sitio de trabajo sin el debido permiso del EMPLEADOR o su representante autorizado. 6) La improvisación de las actividades diarias. 7) Incumplimiento en la entrega puntual y/o manejo de los informes en cantidades y calidades que le llegase a solicitar el EMPLEADOR sea en forma diaria, semanal y/o mensual, con base a los requerimientos y necesidades de la empresa. 8) La agresividad física con compañeros de trabajo y/o educandos, y/o padres de familia o hacia el EMPLEADOR o sus representantes. 9) Las faltas a la moral pública que lesionen la dignidad, la autoestima de los educandos o acciones que vayan en contra del EMPLEADOR. 10) Solicitar préstamos, dinero, o materiales a los Proveedores, clientes corporativos y/o externos o padres de familia que no hayan sido autorizados por el EMPLEADOR, el TRABAJADOR no tiene permiso ni autorización para desarrollar estas actividades. 11) Retirar o permitir retirar de las instalaciones del EMPLEADOR elementos, maquinas, útiles o papelería de propiedad del mismo sin autorización expresa. **DECIMA SEGUNDA: INVITACIONES.** El TRABAJADOR no podrá aceptar invitaciones de los Proveedores, Clientes Corporativos y/o Externos, educandos a su casa u otro lugar, ni de los padres o representantes, donde se traten temas relacionados con su cargo, con el rendimiento de los estudiantes o temas académicos inherentes a la empresa, o al EMPLEADOR, lo anterior con el ánimo de evitar inconvenientes futuros. **DECIMA TERCERA: EXCLUSIÓN DE RELACIÓN LABORAL:** Para todas las peticiones, quejas o reclamos, así como para los efectos legales o jurídicos, a los que haya lugar se da por entendido que la relación laboral es directamente con el contratante, en este caso con la ASOCIACION GENERADORA DE BIENESTAR SHOW KIDS y para cualquiera de las situaciones antes mencionadas, se debe seguir el conducto regular como se estipula en el reglamento de trabajo. El incumplimiento de esta cláusula genera una falta al reglamento interno el cual puede ser causal de terminación de contrato. por lo tanto, se entiende que cada una de las partes firmantes de este contrato serán las únicas responsables de esta relación laboral. **DECIMA CUARTA: INDEMNIDAD:** El EMPLEADO mantendrá indemne a la Secretaría Distrital de Integración Social ante cualquier reclamación administrativa o de cualquier otra naturaleza presentada por ASOCIACION GENERADORA DE BIENESTAR SHOW KIDS a causa y acciones u omisiones a las que haya lugar en el presente contrato y deberá seguir los conductos regulares estipulados en el reglamento interno de trabajo según sea el caso **DECIMA QUINTA: PROHIBICION ESPECIAL.** Las partes acuerdan que queda prohibido para el TRABAJADOR la utilización de medios electrónicos y el manejo de información a través de la internet y correos electrónicos institucionales de la empresa considerándose como justa causa para poner término al contrato de trabajo las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: 1) Que el TRABAJADOR instale programas de software que no pertenezcan a la empresa o sin que cuente con la autorización expresa y escrita respectiva; 2) Utilizar los programas y/o la información de la empresa contenida en medio magnéticos o computadoras para fines personales o para ser suministrada a terceras personas. 3) Entrar o visitar páginas pornográficas o que atenten contra la moral. **PARÁGRAFO PRIMERO:** En el evento en que se llegaren a cometer las faltas antes descritas, el TRABAJADOR manifiesta que asume toda la responsabilidad frente a terceros, y que en todo caso estará obligado a responder por los perjuicios que se causen por ocasión de las faltas contra la propiedad industrial o los derechos de autor, por lo cual declara que exonera al EMPLEADOR en caso de que sea llamado a responder por los hechos derivados de tales faltas. **DECIMA SEXTA: REDACCION.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la Ley y la Jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el C.S.T., cuyo objeto según el Artículo 1º es lograr la justicia entre las partes, en sus relaciones, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, determinado por la Ley 115 de 1995, Ley 43 de 1994, Ley 100 de 1993, Ley 789 de 2002. **DECIMA SEPTIMA: EFECTOS.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden se anotaran a continuación en su texto.

Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en este acto, en la ciudad de Bogotá D.C el veinticuatro (24) de junio (06) del 2026

EL EMPLEADOR

MARIA DEL PILAR MEJIA RUEDA
Representante Legal
C.C. N° 60.320.432

EL TRABAJADOR

CLAUDIA PATRICIA MOLINA BECERRA
C.C. N° 36.066.237



LA GERENCIA DE AFILIACIONES Y NOVEDADES

CERTIFICA QUE:

CLAUDIA PATRICIA MOLINA BECERRA identificado con CC. 36066237 registra la siguiente información en el ramo de Riesgos Laborales:

INFORMACIÓN DEL EMPLEADOR			
Nombres y/o Razón Social	ASOCIACION GENERADORA DE	Tipo y Numero de Documento	NI - 830122129

INFORMACIÓN RELACIÓN LABORAL			
Fecha de Inicio de Cobertura	2024/01/17	Tipo de Vinculación	Dependiente
Estado de Afiliación	Activa	Fecha Retiro	No registra
Clase de Riesgo	3	Código Actividad Económica	3562901

Esta certificación se expide a los 23 días del mes de junio del 2026.

Para verificar la autenticidad de este certificado, escanea el código QR incluido o visita nuestra página web. Selecciona la opción "Validar certificados de afiliación" e ingresa el siguiente código: **CC23062026N36066237A19226831**. Este código es válido por un mes.

Cordialmente,

Gerencia de afiliaciones y novedades ARL

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S. A.

Positiva Compañía de Seguros S.A.:

Nit. 860.011.153-6 | Línea Gratuita Nacional: (+57) 01-8000-111-170 - Teléfono: +57 (601) 330 7000

Defensor del Consumidor Financiero: Ana María Giraldo (Principal) - Pablo Valencia(Suplente) | defensordelcliente@positiva.gov.co | Carrera 10 #97A - 13, Oficina 502. Bogotá | +57 (601) 610 8164 | Lunes a Viernes 8:00 a. m. – 6:00 p. m. | El Defensor, resolverá las quejas o reclamos, actuará como Conciliador ante Positiva.

Más información: <https://www.positiva.gov.co/web/guest/defensoria-del-consumidor>
Puedes interponer una queja ante Positiva, o el Defensor, o la SFC u otro organismo de

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS