CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

- Nombre del empleador:	**FUNDACIÓN AMIGOS DE JESÚS Y MARÍA**
- Domicilio del empleador:	Carrera 81B No. 15ª-30
- Nombre del trabajador:	**MARIEN JISETH RAMIREZ DELGADO**
- Dirección y teléfono del Trabajador:	Carrera 104B Nº 22J-24 CEL 3028489749
- Lugar y fecha de nacimiento:	Bogotá, 25 de septiembre de 1993
- Nacionalidad:	Colombiana
- Oficio que desempeñará el trabajador:	Auxiliar Pedagógica
- Salario:	Un Millón ciento sesenta mil pesos M/CTE ($ 1.160.000)
- Período de pago:	Mensual
- Fecha de iniciación de labores:	01 de Agosto de 2023
- Lugar donde desempeñará las labores:	Bogotá, D.C.
- Ciudad donde ha sido contratado el Trabajador:	Bogotá, D.C.

Las partes, que suscribimos el presente Contrato de Trabajo a Término Indefinido, lo hacemos fundamentados en la Buena Fe, y en especial en el respeto a los principios del Derecho de Trabajo.

BLANCA IRENE MESA SERRANO identificada con cédula de ciudadanía No. 51.574.250 en mi calidad de empleador y Representante Legal de **FUNDACION AMIGOS DE JESUS Y MARIA** identificada con NIT 830.062.192-2, quien en adelante se denominará EMPLEADOR y **MARIEN JISETH RAMIREZ DELGADO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.016.059.818 de Bogotá, quien en adelante se denominará TRABAJADOR, quien desempeñará el cargo de Auxiliar Pedagógica acuerdan celebrar el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO**, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

Primera. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y este se obliga: a) A 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 las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **Segunda.** El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades ya señaladas. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el trabajador devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo de Trabajo.

Tercera. Las partes en el citado contrato acuerdan expresamente que lo entregado en dinero o en especie por parte del EMPLEADOR al TRABAJADOR por concepto de beneficios cualquiera sea su denominación de acuerdo al artículo 15 de la ley 50 de 1990 no constituyen salario, en especial: los auxilios o contribuciones que otorgue el empleador por concepto de alimentación para el trabajador, de bonificaciones extraordinarias y demás auxilios otorgados por mera liberalidad del empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cualquier beneficio que se entregue al trabajador sólo se le otorgará como mera liberalidad del empleador, por tanto, no constituye salario, ni pago laboral que sea base para el cálculo y pago de prestaciones sociales, aportes parafiscales, a cajas de compensación, SENA, o ICBF, entre otros; como tampoco es base para la determinación de las contribuciones o aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, tales como: salud, pensión, riesgos profesionales, fondo de solidaridad,

etc. Las partes acuerdan desde ahora que en ningún caso los pagos que se entreguen como auxilios o beneficios constituyen salario o son base para las cotizaciones, contribuciones o aportes antes descritos.

Cuarta. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente 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. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **Quinta.** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, 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 ibídem. **Sexta.** Los primeros dos meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato unilateralmente, en cualquier momento de dicho período. Vencido éste, la duración del contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo; no obstante, el trabajador podrá dar por terminado este contrato mediante aviso escrito al empleador con antelación no inferior a treinta días. En caso de no dar el trabajador el aviso, o darlo tardíamente, deberá al empleador una indemnización equivalente a un (1) Salario mensual mínimo legal vigente a la fecha de retiro.

Séptima. Son justas causas para dar por terminado el presente contrato de trabajo, por parte de EL EMPLEADOR, además de las enumeradas en el literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el Código de Ética de EL EMPLEADOR, las que se mencione en cualquier tiempo en los reglamentos del EMPLEADOR, el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones y/o prohibiciones previstas en el presente contrato, y las siguientes faltas que se consideran graves:

a) La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR, por dos (2) veces de un mismo mes calendario;
b) La no asistencia al trabajo por un (1) día o la inasistencia al sitio de trabajo sin causa justificada, calificación que le corresponde a EL EMPLEADOR, salvo fuerza mayor;
c) La ejecución por parte de EL TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización de EL EMPLEADOR;
d) Recibir EL TRABAJADOR más de tres (3) llamados de atención verbales o escritos, referentes a la ejecución y desarrollo de las funciones concernientes al cargo para el cual fue contratado;
e) Atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintos a los que EL EMPLEADOR le encomiende;
f) Incurrir en pérdida deliberada o injustificada de tiempo;
g) Ceder total o parcialmente a terceros la ejecución de las obligaciones derivadas de este contrato;
h) La revelación de secretos y datos reservados de EL EMPLEADOR, de conformidad con lo dispuesto en el presente contrato;
i) Usar software para el cual EL EMPLEADOR no cuenta con la respectiva licencia de funcionamiento
j) Utilizar los equipos, herramientas y elementos de trabajo de EL EMPLEADOR para su uso personal, así como utilizar el correo electrónico dispuesto por EL EMPLEADOR para fines

diferentes a aquel para el cual le fue dotado a EL TRABAJADOR o contraviniendo las políticas o directrices establecidas sobre el uso del mismo;

k) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo, así como incurrir en conductas que provoquen agresión, desavenencia, injuria, falta de respeto o ultraje físico, verbal o moral para con superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o usuarios de la fundación.
l) El hecho de que EL TRABAJADOR llegue embriagado al trabajo o bajo el efecto de sustancias psicoactiva, o ingiera bebidas embriagantes o alucinantes en el sitio de trabajo, aun por primera vez;
m) Engañar a EL EMPLEADOR con relación al uso y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, utilización de créditos o anticipos de cesantía;
n) Tolerar el incumplimiento de las políticas, normas de seguridad y/o control por parte de sus colaboradores o de aquellos empleados a quienes en ejercicio de sus funciones debe controlar;
o) Negarse a cumplir órdenes que en cumplimiento de sus funciones le imparta un superior jerárquico;
p) El hecho de que EL TRABAJADOR abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores;
q) Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, actividades que afecten los intereses de EL EMPLEADOR;
r) Negociar los productos de propiedad de EL EMPLEADOR o utilizarlos con intención personal de lucro;
s) Aceptar regalos, comisiones, donaciones, atenciones, dádivas o préstamos de dinero de los proveedores, contratistas, clientes o usuarios de EL EMPLEADOR, a menos que éste lo autorice expresamente;
t) Utilizar el buen nombre de EL EMPLEADOR o valerse de las labores encomendadas por éste, para emprender, respaldar o acreditar negocios o actividades comerciales de EL TRABAJADOR o de terceros; y
u) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas y en general, no ser veraz en su relación con EL EMPLEADOR.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; y, además, por parte del empleado, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para las cláusulas adicionales en el presente contrato.

Octava. Además de las obligaciones previstas en la ley, en el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en los demás reglamentos y políticas de EL EMPLEADOR, así como en las cláusulas de este contrato, EL TRABAJADOR se compromete a cumplir las siguientes obligaciones especiales:

a) Desempeñar personalmente las labores asignadas, observando en el cumplimiento de éstas, el cuidado y diligencia necesarios, incorporando toda su capacidad de trabajo en el desempeño de las mismas y conservando rigurosamente en sus actos y conductas los principios de veracidad y de lealtad hacia EL EMPLEADOR, sus superiores, compañeros de trabajo y para con el público en general;
b) Mantener completa armonía con sus compañeros de trabajo en el desarrollo de sus funciones y en las relaciones personales;
c) Cuidar su presentación personal dentro de las normas de pulcritud y el decoro, conforme a los requerimientos de su cargo;
d) Dar aviso a EL EMPLEADOR cuando por cualquier circunstancia no pudiera asistir al trabajo;
e) Comunicar oportunamente a EL EMPLEADOR las observaciones que estime convenientes para evitarle daños o perjuicios y sobre cualquier irregularidad que observe u ocurra dentro

del desempeño de sus funciones y que pueda tener interés para EL EMPLEADOR, ya se relacione o no directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo;

f) Abstenerse de ejecutar actividades de competencia desleal que atente contra EL EMPLEADOR;
g) Mantener actualizados los datos necesarios a fin de que EL EMPLEADOR le pueda hacer llegar cualquier clase de correspondencia durante la vigencia o a la terminación de su contrato de trabajo. Por este motivo, la dirección de su residencia, teléfono de su residencia, número de celular, etc., deberán permanecer debidamente actualizados. El incumplimiento a lo anterior, exime a EL EMPLEADOR de toda responsabilidad derivada de la especial regulación contemplada en la Ley 789 de 2002, al igual que las normas concordantes de la Legislación Laboral vigente;
h) Mantenerse permanentemente actualizado sobre toda información que guarde relación con su cargo, prestando especial atención a aquella suministrada por EL EMPLEADOR a través de diferentes medios, tales como: carteleras, sistemas electrónicos, audiovisuales, boletines, manuales y demás medios de comunicación;
i) Laborar en horarios diferentes al inicialmente pactado cuando EL EMPLEADOR así lo requiera;
j) Prestar sus servicios personalmente en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare EL EMPLEADOR, y excepcionalmente fuera de dicho territorio cuando las necesidades del servicio así lo exigieren;
k) Abstenerse de realizar labores que afecten su salud u ocasionen desgaste a su organismo en forma tal que le impidan prestar adecuadamente el servicio contratado;
l) Conocer y someterse a todas las políticas y medidas de seguridad y control que establezca EL EMPLEADOR para la buena y segura marcha del negocio;
m) Utilizar de manera racional los beneficios y servicios que le sean otorgados por EL EMPLEADOR;
n) Responder ante EL EMPLEADOR por cualquier perjuicio que éste pueda recibir como consecuencia de su proceder negligente o imprudente o por incumplimiento de sus deberes y obligaciones;

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez será considerado como violación grave para todos los efectos legales, en especial lo dispuesto en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

Novena. Es expresamente entendido por EL TRABAJADOR que cualquier derecho patrimonial o de explotación derivado de toda obra o en general de cualquier invención o creación intelectual realizada u originada en desarrollo de su relación laboral es de propiedad exclusiva de EL EMPLEADOR, y sobre ellas EL EMPLEADOR sólo deberá sujetar su actuación al reconocimiento del nombre del autor o inventor, conforme con lo establecido en las normas pertinentes. Si EL TRABAJADOR crea o participa en la creación de propiedad intelectual en el ejercicio de sus actividades o en razón a sus obligaciones contractuales, EL TRABAJADOR se compromete a no reclamar ningún pago especial por dicha propiedad intelectual. EL TRABAJADOR adquiere la obligación de hacer la cesión del título a EL EMPLEADOR, de conformidad con la normatividad laboral vigente en Colombia.
Las invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador contratado para investigar pertenecen al empleador, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al trabajador, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el trabajador, tendrá derecho a una compensación que se fijará dé acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares.

Novena. - CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD: EL TRABAJADOR, se compromete a no publicar ni divulgar a ningún tercero, y a no utilizar en beneficio propio o de un tercero o en detrimento de EL EMPLEADOR, la Información Confidencial que conozca en virtud del mismo. Esta obligación permanecerá vigente y en efecto durante todo el término del presente contrato y durante cinco (5) años más.
Constituye Información Confidencial, toda información de propiedad de EL EMPLEADOR que no haya sido publicada, en relación con los negocios, finanzas, impuestos, asuntos legales, programas de computador, ventas, fórmulas, datos, procesos, métodos, artículos de fabricación, maquinaria, aparatos, diseños, materiales de composiciones, productos, ideas, mejoras, inventos, descubrimientos, trabajo experimental o de desarrollo, trabajo en proceso, planos, o cualquier otro material que pertenezca o esté relacionado con la actividad técnica o comercial de EL EMPLEADOR; obtenida por EL TRABAJADOR en reuniones, en correspondencia tanto oficial como no oficial, en conversaciones con la Gerencia y demás personal, mediante consultores externos, mediante miembros de organismos y autoridades gubernamentales, en virtud de informes oficiales de EL EMPLEADOR y borradores de tales reportes, por reclamos contra EL EMPLEADOR o cualquiera de sus subsidiarias, por información desarrollada o generada por EL EMPLEADOR o de cualquier otra forma.
Al momento de la terminación del presente contrato, EL TRABAJADOR no conservará ni entregará a terceros, sino que devolverá a EL EMPLEADOR todos y cada uno de los planos, dibujos, especificaciones, elementos, notas, libros de notas, memorandos, reportes, estudios, correspondencia y demás documentos y en general todo el material que se relacione con los negocios de EL EMPLEADOR o de terceros sobre el cual EL EMPLEADOR esté obligada a mantener confidencial, y que esté en su poder o bajo su custodia o control.

EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial no entregará ni divulgará a terceros salvo autorización previa y expresa de la Gerencia, información calificada por EL EMPLEADOR como confidencial, reservada o estratégica. No podrá bajo ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de EL EMPLEADOR, durante su permanencia en el cargo ni después de su retiro, so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información.

Decima. Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990.

Decimo primera. EL TRABAJADOR autoriza de manera previa, expresa e informada a EL EMPLEADOR para que, directamente o a través de sus empleados, consultores, asesores y/o terceros encargados a tal efecto, realice cualquier operación o conjunto de operaciones tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, transferencia y transmisión (el "Tratamiento") de sus datos personales, entendidos como cualquier información vinculada o que pueda asociarse a EL TRABAJADOR (los "Datos Personales"), lo cual incluye pero no se limita a datos de contacto, información financiera, datos sensibles (por ejemplo información médica y datos biométricos) e información profesional. La presente autorización se otorga para el cumplimiento de los fines

empresariales de EL EMPLEADOR, que incluyen pero no se limitan al cumplimiento de obligaciones legales o contractuales de EL EMPLEADOR con terceros; la debida ejecución de este Contrato; el cumplimiento de las políticas internas de EL EMPLEADOR, incluyendo la Política de Tratamiento de la Información de EL EMPLEADOR (la "Política"); la verificación del cumplimiento de las obligaciones de EL TRABAJADOR; la administración de sus sistemas de información y comunicaciones, y la generación de copias y archivos de seguridad de la información en los equipos proporcionados por EL EMPLEADOR. EL TRABAJADOR declara que acepta, autoriza, entiende y conoce el carácter facultativo de entregar o no a EL EMPLEADOR sus Datos Personales de carácter sensible. EL TRABAJADOR declara que acepta, autoriza, entiende y conoce que para el cumplimiento de los fines acá descritos y realizar las validaciones pertinentes para su vinculación laboral, EL EMPLEADOR, directa o indirectamente, podrá recolectar y someter a Tratamiento Datos Personales y Datos Personales de carácter sensible de EL TRABAJADOR (por ejemplo información médica y datos biométricos), mediante la práctica de visitas domiciliarias, estudios de antecedentes, pruebas de polígrafo y/o exámenes médicos, entre otras.
EL TRABAJADOR autoriza de manera previa, expresa e informada a EL EMPLEADOR para transferir y/o transmitir los Datos Personales o permitir el acceso a éstos a terceros ubicados en Colombia o en el exterior, para el cumplimiento de los mismos fines de EL EMPLEADOR, incluso a países que no proporcionen niveles adecuados de protección de datos. EL TRABAJADOR declara que acepta, autoriza, entiende y conoce que el Tratamiento efectuado por fuera del territorio colombiano puede regirse por leyes extranjeras. EL TRABAJADOR declara que acepta, autoriza, entiende y conoce 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, suprimir y rectificar sus Datos Personales frente a EL EMPLEADOR o quienes por cuenta de éste realicen el Tratamiento; (ii) solicitar prueba de la autorización otorgada a EL 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; (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, y (vi) acceder en forma gratuita a sus Datos Personales que hayan sido objeto de Tratamiento. EL TRABAJADOR declara que acepta, autoriza, entiende y conoce que la revocación de la presente autorización y la supresión de sus Datos Personales sólo procederá en la medida en que no exista una obligación legal o contractual de permanecer en la respectiva base de datos.
Por medio del presente Contrato, EL TRABAJADOR declara, garantiza y representa lo siguiente:

a) Que conoce y entiende la Política, pues ha tenido oportunidad de consultarla y estudiarla detenidamente.
b) Que conoce y entiende que el responsable del Tratamiento será EL EMPLEADOR.
c) Que conoce y entiende los procedimientos y las formas con que cuenta para el ejercicio de los derechos que le asisten como titular de los Datos Personales, tal como éstos se establecen y describen en la Política.
d) Que conoce y entiende que cualquier solicitud, reclamo, consulta o inquietud debe dirigirse a las oficinas de Recursos Humanos, con arreglo a los términos y formas señalados en la Política.
e) Que EL EMPLEADOR, en cumplimento de lo establecido en la normativa de protección de datos personales, particularmente de la Ley 1581 de 2012 y del Decreto 1377 de 2013, le ha informado del carácter facultativo de las respuestas a las preguntas sobre Datos Personales de carácter sensible o sobre Datos Personales de niñas, niños y adolescentes.
f) Que la presente autorización comprende el tratamiento de sus Datos Personales a futuro y el que hubiere efectuado antes de la suscripción del presente Contrato, situación que se entiende ratificada por este medio.
g) Que, si bien EL EMPLEADOR cuenta con una infraestructura tecnológica sólida y confiable, existen circunstancias inherentes al Tratamiento que expondrán los Datos Personales a ciertos riesgos, lo

cual incluye, pero no se limita a riesgos de seguridad, riesgos de virus, riesgos de corrupción y caídas del servicio, entre otros.
Que EL EMPLEADOR podrá monitorear de manera rutinaria cualquier equipo, herramienta tecnológica o cualquier herramienta de trabajo asignada a EL TRABAJADOR, sin que EL TRABAJADOR pueda alegar la inviolabilidad de sus comunicaciones o el uso no autorizado de sus Datos Personales. Este monitoreo deberá hacerse de acuerdo a los propósitos de EL EMPLEADOR, conforme a lo establecido en el presente Contrato.

Décima segunda Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **Décima tercera.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Cláusulas adicionales:

EL TRABAJADOR se compromete a cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Amigos de Jesús y María.

Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, en Bogotá, a los catorce (14) días del mes de enero de dos mil veintitrés (2023).

BS Mesa

EL EMPLEADOR
Blanca Irene Mesa
Cédula No. 51.574.250
Representante Legal
FUNDACIÓN AMIGOS DE JESÚS Y MARÍA
NIT. No. 830.062.192-2

Marien Ramirez

EL TRABAJADOR
Marien Jiseth Ramírez Delgado
Cédula No 1.016.059.818

TESTIGO
JENNY CAROLINA ANDRADE
Cedula No 52.785.413 de Bogotá

E.P.S. Sanitas
Sanitas Internacional

CERTIFICADO DE AFILIACIÓN AL POS DE EPS SANI

La **EPS SANITAS** en desarrollo de su programa especial para la garantía y prestación del Plan Obligatorio de S

CERTIFICA

Que Marien Jiseth Ramirez Delgado, identificado(a) con CC número 1016059818, está registrado(a) en el PO información:

TIPO Y NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	CC 1016059818
NOMBRES Y APELLIDOS	Marien Jiseth Ramirez Delgado
TIPO DE AFILIADO	Segundo Cotizante
PARENTESCO	Compañero (A) Permanente
FECHA DE NACIMIENTO	25/09/1993
ESTADO DE LA AFILIACIÓN	0 Tiene Derecho A Cobertura Integral
CAUSA ESTADO DE AFILIACIÓN	10 - Cobertura Integral
FECHA DE INGRESO A EPS SANITAS	01/08/2019
FECHA DE RETIRO LABORAL / EPS SANITAS	Activo(a)
SEMANAS COTIZADAS EN EPS SANITAS	66 semanas
SEMANAS COTIZADAS EN OTRA EPS	Sin semanas reportadas en EPS SANITAS
SEMANAS COTIZADAS EN ÚLTIMO AÑO	45 semanas
RÉGIMEN	Contributivo
FECHA DE AFILIACIÓN AL RÉGIMEN	01/08/2019
NIVEL SISBEN	No aplica
EMPLEADOR(ES)*	

N.I.T. 830062192 FUNDACION AMIGOS DE JESUS Y MARIA
Desde 04/08/2023 - Vigente

porvenir
sólo hay uno

SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A.

En su condición de administradora del

FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS PORVENIR

NIT 800.224.808-8

CERTIFICA QUE:

MARIEN JISETH RAMIREZ DELGADO, identificado(a) con cédula de ciudadanía **1.016.059.818**, se encuentra afiliado(a) al **Fondo de Pensiones Obligatorias Porvenir**.

La presente certificación se expide el 22 de Julio del 2026.

Cordialmente,

Gerencia de Clientes

Tenga en cuenta:

Es importante que sea constante en realizar los aportes obligatorios para su pensión, así lograría recibir el ingreso que desea cuando obtenga su beneficio pensional.

Protección

Una empresa sura

Fondo de Cesantías Protección

NIT 800.170.494

Hace constar que:

El(La) Señor(a) **MARIEN JISETH RAMIREZ DELGADO** identificado(a) con **CC** número **1.016.059.818** se encuentra afiliado(a) al FONDO DE CESANTÍAS PROTECCIÓN, desde el 09 de febrero de 2024.

Esta constancia se expide a petición del(la) interesado(a) el día 22 de julio 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://customer0001.wolkvox.com/proteccion/index.php**

CERTIFICACIÓN DE AFILIACIÓN

Colmena Seguros se permite certificar que el(la) trabajador(a) mencionado(a) a continuación se encuentra afiliado(a) a esta administradora, bajo los siguientes datos:

NOMBRE:	RAMIREZ DELGADO MARIEN JISETH
IDENTIFICACIÓN:	CC 1016059818
INICIO VIGENCIA:	01/07/2024
TIPO DE TRABAJADOR:	Dependiente
SEDE:	PRINCIPAL
CLASE:	1
TASA:	0,522
CODIGO ACTIVIDAD ECONOMICA DEL CENTRO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR:	1823001
DESCRIPCION ACTIVIDAD ECONOMICA DEL CENTRO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR:	Organización de convenciones y eventos comerciales, incluye organización, promoción y/o gestión acontecimientos tales como exposiciones empresariales o comerciales, convenciones, conferencias y (Decreto 768 de 2022)

DATOS CONTRATANTE

RAZÓN SOCIAL:	FUNDACION AMIGOS DE JESUS Y MARIA
CC /NIT:	NI 830062192
CONTRATO:	1204272
ESTADO ACTUAL CONTRATO:	ACTIVO
CODIGO ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL DE LA EMPRESA:	1823001
DESCRIPCION ACTIVIDAD ECONOMICA:	Organización de convenciones y eventos comerciales, incluye organización, promoción y/o gestión acontecimientos tales como exposiciones empresariales o comerciales, convenciones, conferencias y (Decreto 768 de 2022)

La presente se expide a los 22 días del mes de julio del año 2026.

Cualquier información adicional que se requiera sobre los datos contenidos en el presente documento, no dude en consultarla a través de nuestra Línea Efectiva 01-8000-9-19667 gratis a nivel nacional o al teléfono 6014010447 en Bogotá.

Cordialmente,

Gerente de Servicio

Colmena Seguros

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA Colmena Seguros de Vida S.A. | Colmena Seguros Riesgos Laborales S.A.

El presente documento fue expedido desde el portal de Internet de Colmena Seguros, el día 22/07/2026 8:43:39. Las operaciones realizadas a través de la página de Internet de Colmena Seguros, se rigen por los términos y condiciones de uso de esta página, por las normas del Código de Comercio y por la ley 527 de 1999 y por lo tanto, tienen plena validez jurídica.