



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 1 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	--------------

OBJETO:

“IMPLEMENTACIÓN Y PROMOCIÓN DE ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PEDAGÓGICO, A CONTRATAR CON LA CONGREGACIÓN DE HERMANAS TERCARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA - PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR EN LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS DEL MUNICIPIO DE PUENTE NACIONAL PARA LA VIGENCIA 2022”



INFORME DEL CONTRATISTA No. 1

PERIODO DE EJECUCIÓN:

DIA 04 – MES 02 – AÑO 2022

HASTA

DIA 03– MES 03 - AÑO 2022

CONTRATISTA:

CONGREGACION DE HERMANAS TERCARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR

CONTRATO No. CO1.PCCNTR.3521813

SECOP: No. CO1.PCCNTR.3521813

Guane: No. 787



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 2 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	--------------

INTRODUCCIÓN

El proyecto “IMPLEMENTACION Y PROMOCION DE ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PEDAGOGICO CON LA CONGREGACION DE HERMANAS TERCARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR EN LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS”, se encuentra localizado en el municipio de Puente Nacional, Departamento de Santander y dista de Bucaramanga a 225 km.

El proyecto consiste en:

1. Desarrollar el modelo pedagógico Constructivista con enfoque humanista, reconoce la persona en su integralidad como centro del proceso educativo, formando a los estudiantes en las virtudes humano-cristianas particularmente en la acogida, el servicio, la sencillez, el respeto, la autonomía, la responsabilidad y la transcendencia.
2. Las iglesias y confesiones religiosas acompañarán al consejo directivo del establecimiento educativo, proponiendo elementos que posibiliten el buen desempeño académico y social de los estudiantes y que puedan ser incorporados en el reglamento o manual de convivencia.
3. Las Iglesias y confesiones religiosas apoyarán el desarrollo de actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas, de acuerdo con los criterios propuestos por el consejo directivo.
4. Las iglesias y confesiones religiosas apoyarán el desarrollo de actividades de tipo académico, deportivo y cultural con otros establecimientos educativos.
5. Las iglesias y confesiones religiosas apoyarán al consejo académico del establecimiento educativo en la organización del plan de estudios y en la mejora continua del currículo, promoviendo las modificaciones y ajustes que considere necesarios o pertinentes para una educación con altos niveles de calidad.
6. Aportar con cargo al presente contrato un (1) Rector, un (1) coordinador, un (1) profesional de apoyo – psicólogo, cuatro (4) personal de apoyo internado y tres (3) manipuladores de alimentos internado, quienes serán designados y contratados de manera autónoma e independiente. El personal designado por el contratista, en ningún caso hará parte de la planta oficial del Departamento, de tal manera que en el evento de que este supere el monto previamente aprobado el contratista responderá con sus propios recursos dicho monto.
7. Prestar y garantizar el servicio educativo a las mil ciento setenta y dos (1172) estudiantes matriculados en la Congregación de Hermanas Terciarias Capuchinas de la Sagrada Familia del Municipio de Puente Nacional en el año lectivo de 2022, de acuerdo con la información arrojada por el SIMAT, igualmente administrará el personal directivo docente, docente y administrativo asignado por la secretaria de Educación Departamental.
8. Establecer mecanismos que busquen garantizar la permanencia de la población estudiantil y la ampliación de cobertura de servicios y nuevos beneficiarios en la Congregación de Hermanas Terciarias Capuchinas de la Sagrada Familia del Municipio de Puente Nacional año lectivo 2022.
9. Acatar las disposiciones del Ministerio de Educación Nacional y Secretaría de Educación Departamental y demás órganos competentes del sector educativo, conservando la autonomía para la organización y orientación general del plantel, de acuerdo con sus principios pedagógicos y dentro de los marcos legales vigentes
10. Administrar el servicio público educativo, asumiendo la integración, liderazgo y dinamización del Proyecto Educativo Institucional.
11. Asumir las disposiciones del Ministerio de Educación Nacional y Secretaría de Educación Departamental, en materia de matrículas, pensión y derechos académicos, estipulados para los colegios oficiales.
12. Dar prelación en la atención a los niños y jóvenes de estrato 1, 2 y 3.
13. Dirigir y administrar el personal docente, administrativo que preste sus servicios en la Congregación de Hermanas Terciarias Capuchinas de la Sagrada Familia del Municipio de Puente Nacional, Departamento de Santander, de conformidad con la



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 3 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	--------------

planta asignada por la Secretaría de Educación del Departamento quien proferirá todos los actos administrativos vinculantes en relación con el personal de carácter oficial.

- 14. Aportar el equipo humano definido en el contrato, asumiendo el pago de salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos a que haya lugar, de acuerdo con el Régimen Laboral.
- 15. Certificar mensualmente a la Secretaría de Educación Departamental a través del Rector de la institución, el cumplimiento de las funciones y la jornada laboral, por parte del personal docente, directivo docente y administrativo oficial.
- 16. Administrar en forma exclusiva todos los bienes muebles del establecimiento Educativo relacionados en inventario que será registrado al momento de suscripción del acta de inicio.
- 17. Abstenerse de pactar y realizar cobros por conceptos de derechos académicos, servicios complementarios y otros conceptos por fuera de los autorizados por la Ley y las normas que rigen el servicio en el sector educativo oficial.
- 18. Informar de forma oportuna las novedades de carácter laboral de los servidores públicos.
- 19. Desarrollar durante el año 2022, cada una de las etapas del proceso de matrículas para el año lectivo 2023, haciendo los respectivos registros en el SIMAT a saber organización y regulación del proceso institucional de matrícula, proyección de cupos, reserva y asignación de cupos, promoción, matrícula, seguimiento a novedades y auditoría interna de matrículas.
- 20. Suministrar el material educativo requerido.
- 21. Las demás obligaciones que se deriven del proyecto de interés público del cual hace parte integral del presente proyecto.

1. TIPO DE CONTRATO: PRESTACION DE SERVICIO
1.1. INFORMACION GENERAL DEL CONTRATO

CONTRATO No.:		No. CO1.PCCNTR.3521813 Guane: No. 787 FECHA: 28 de enero de 2022						
OBJETO:		IMPLEMENTACIÓN Y PROMOCIÓN DE ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PEDAGÓGICO, A CONTRATAR CON LA CONGREGACIÓN DE HERMANAS TERCIARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA - PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR EN LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS DEL MUNICIPIO DE PUENTE NACIONAL PARA LA VIGENCIA 2022						
VALOR INICIAL:		\$632,899,881,61						
VALOR ADICIONAL:		NO APLICA						
PLAZO INICIAL:		10 meses						
PLAZO ADICIONAL:		NO APLICA						
CONTRATISTA:		CONGREGACIÓN DE HERMANAS TERCIARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA – PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR						
SUPERVISOR:		ADRIANA MARCELA CASTELLANOS GONZÁLEZ. Acto de nombramiento del 29 de enero de 2022						
INTERVENTOR CONTRATO:		NO APLICA						
ANTICIPO (XXX%)		NO APLICA						
FECHA DE INICIACION:		04 de febrero de 2022						
ACTA DE SUSPENSION	Nº	Nº	Nº	NA	NA	NA	NA	
ACTA DE REINICIACION	Nº	Nº	Nº	NA	NA	NA	NA	
FECHA DE TERMINACION:		04 de diciembre de 2022						
MUNICIPIO:		Puente Nacional						
OFICINA GESTORA:		Secretaria de Educación Departamental						

GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 4 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	--------------

1.2. RELACION DE ACTAS DEL CONTRATISTA

ACTA	FECHA	OBSERVACION
INICIO	04 FEBRERO DE 2022	NINGUNA
PARCIAL 1		
MODIFICACION 1		
SUSPENSION 1		
REINICIACION 1		
RECIBO FINAL		
LIQUIDACION		

1.3. CAMBIOS TECNICOS Y/O MODIFICACIONES DEL CONTRATO Y/O PROYECTO

NINGUNA

1.4. ACTIVIDADES EJECUTADAS POR EL CONTRATISTA

El presente informe da a conocer los procesos que se han adelantado en la administración del servicio educativo, con el cual se pretende dar respuesta al objeto del contrato:

1. Los principios pedagógicos infundidos dentro de la Institución se contemplan dentro de los marcos legales vigentes Ministerio de Educación Nacional, secretaria de Educación Departamental y demás órganos competentes del sector educativo, como se evidencia en el PEI.
2. Se dio inicio al año escolar en la modalidad presencial para la totalidad de estudiantes, realizando la semana de desarrollo institucional con docentes y desarrollando las actividades programadas.





GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 5 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	--------------

3. Realizamos la bienvenida y orientaciones generales a los Estudiantes y comunidad Educativa de manera presencial y a través de la red social Whatsapp.

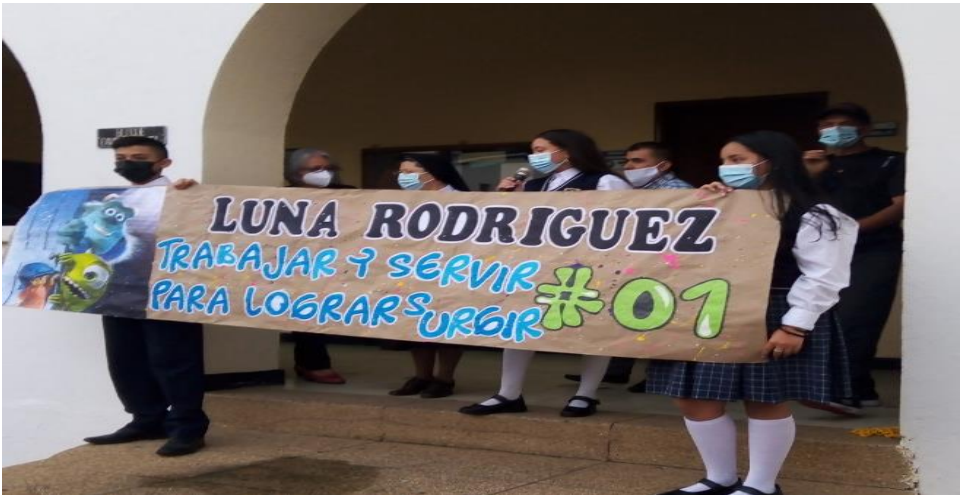
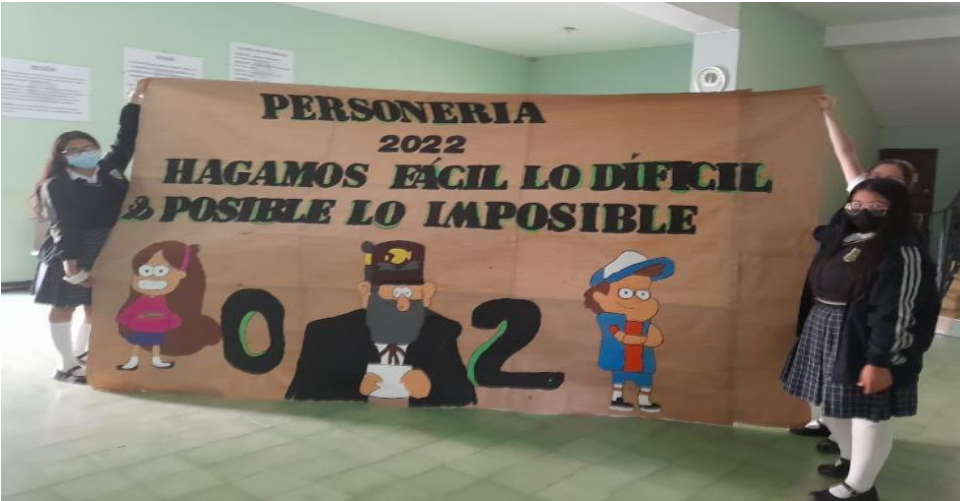


4. Desarrollamos las actividades de elección de Consejo de Padres, Consejo Estudiantil, Consejo Directivo, Campañas de aspirantes a Personero.





GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 6 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	--------------



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 7 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	--------------

5. Llevando a cabo espacios de reflexión espiritual para estudiantes, padres de familia, docentes y administrativos a través de videos, mensajes, alabanzas semanales, celebración eucarística, el mensaje de buenos días.



6. Garantizando a toda la comunidad educativa los canales de comunicación para socializar los diferentes proyectos y propuestas.



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 8 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	--------------

7. Organizando los juegos intercurros como preparación para actividades deportivas, culturales o académicas con otros establecimientos educativos.



8. Realizamos los ajustes al SIE para el año 2022, a los planes de área de acuerdo con las directrices de la SED y el MEN de manera presencial y sin restricción de aforo desde educación inicial hasta complementaria.
9. Realizamos la revisión y actualización de los planes de área teniendo en cuenta los Derechos Básicos de Aprendizaje (DBA), estándares y competencias curriculares.
10. Continuamos con la articulación con el SENA con el programa Técnico en Sistemas con los estudiantes del grado décimo y undécimo.
11. Continuamos con el convenio interadministrativo con la UPTC de Tunja y realizamos convenio de marco académico de cooperación interinstitucional con la universidad de la Salle para los estudiantes de programa de formación Complementaria.



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 9 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	--------------

12. Llevamos a cabo los procesos de matrícula estipulados para las Instituciones Educativas Oficiales como se aprecia en el (SIMAT), dando prelación a los estratos 1, 2, 3. Se están atendiendo 1.121 estudiantes, de acuerdo con certificado. Diariamente se registran las novedades y constantemente se realiza auditoria interna a los procesos de matrícula en el SIMAT.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS
SEDE	ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS
MUNICIPIO	PUENTE NACIONAL

NIVEL	ESTUDIANTES
PREESCOLAR	65
BÁSICA PRIMARIA	344
BÁSICA SECUNDARIA	433
MEDIA	259
NORMAL SUPERIOR	20
TOTAL	1121

GENERO	ESTUDIANTES
FEMENINO	730
MASCULINO	391
TOTAL	1121

No se ha completado el cupo asignado debido a las siguientes razones:

- Al retiro de estudiantes que junto con sus familias han regresado a las ciudades debido a la reactivación económica y que como consecuencia de la pandemia por Covid-19 habían retornado a sus municipios de origen y/o zonas rurales.
- Estudiantes que salieron a trabajar para ayudar económicamente en sus hogares durante la pandemia y que una vez levantadas las medidas no retornaron a sus estudios.
- Estudiantes venezolanos que se marcharon por adversidades financieras.

Las acciones

- ✓ Se involucra a toda la comunidad educativa en eventos, desfiles y fiestas para estrechar lazos y fidelizar a sus alumnos.
- ✓ Mayor interacción a través de las páginas y grupos en las redes sociales con alumnos y padres
- ✓ Se generan más espacios de reencuentro educativo
- ✓ Fortalecimiento de los programas existentes de reinserción, reingreso y retención escolar:
 - Banco de uniformes y/o útiles escolares
 - Detección oportuna de estudiantes en riesgo de deserción.
 - Informes diarios de ausentismo

13. Establecimos mecanismos para garantizar el acceso de la población estudiantil, acogiendo a los estudiantes que se trasladan, a los niños procedentes de Venezuela, estudiantes de inclusión, otros desplazados y haciendo seguimiento a los que ya están en el sistema

14. Se Asignan los cargos de la siguiente manera: un (1) Rector, un (1) coordinador, un (1) profesional de apoyo – psicólogo, cuatro (4) personal de apoyo internado y tres (3) manipuladores de alimentos internado, que reúnen los requisitos legales para el desarrollo de estos bajo los protocolos Provinciales de nombramiento, como se puede observar a continuación:

✓ Contrato Profesional de apoyo – psicólogo Elkin David Ariza

CONTRATO DE TRABAJO POR LA DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA

EL EMPLEADOR

NOMBRE DEL EMPLEADOR:

CONGREGACIÓN DE HERMANAS TERCARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA - PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR

NIT:

860.506.429-9

NOMBRE DEL COLEGIO:

ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS (PUENTE NACIONAL)

RECTORA:

HNA LEONOR GANTIVA GONZALEZ

EL TRABAJADOR

NOMBRE:

ELKIN DAVID ARIZA NOVOA

IDENTIFICACIÓN:

1.101.177.664

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:

Pte Nal 11-X-1994

DIRECCIÓN RESIDENCIA:

Carrera 5 N° 6

SALARIO PAGADERO POR:

3105513308

CORREO ELECTRONICO:

EDAN_7373@HOTMAIL.COM

DATOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

DURACIÓN DEL CONTRATO: AÑO ESCOLAR O PERÍODO ACADÉMICO

FECHA DE INICIACIÓN:

Febrero 1° de 2022

CARGO:

PSICÓLOGO

SALARIO:

\$ 1.500.000 MENSUALES

SALARIO PAGADERO POR:

MENSUALIDADES VENCIDAS

LUGAR DE TRABAJO:

SEDE DE LA NORMAL UBICADA EN EL MUNICIPIO DE PUENTE NACIONAL (SANTANDER)

HORARIO DE TRABAJO:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
6:30AM-2:30PM	6:30AM- 2:30PM	6:30AM- 2:30PM	6:30AM- 2:30PM	6:30AM- 2:30PM
3:30PM-5:30PM	3:30PM-5:30PM	3:30PM-5:30PM	3:30PM-5:30PM	

LABOR CONTRATADA:
Realizar la labor de apoyo psicológico en la Escuela Normal Superior Antonia Santos del Municipio de Puente Nacional (Santander) como parte del Personal, durante el calendario académico año 2022, es decir, del 01 de febrero al 30 de noviembre de 2022 o a la duración establecida en la cláusula 2 – Plazo, del contrato suscrito con el Departamento de Santander cuyo objeto es “IMPLEMENTACIÓN Y PROMOCIÓN DE ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PEDAGÓGICO A CONTRATAR CON LA CONGREGACIÓN DE HERMANAS TERCARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA – PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR EN LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS DEL MUNICIPIO DE PUENTE NACIONAL PARA LA VIGENCIA 2022”

Entre EL EMPLEADOR, representado en este documento por la Hermana Leonor Gantiva González, mayor de edad y vecina de Puente Nacional, identificada con cédula de ciudadanía No. 39.006.468 expedida en El Banco Magdalena, en calidad de Rectora de la Escuela Normal Superior Antonia Santos del Municipio de Puente Nacional (Santander) y EL TRABAJADOR de las condiciones ya dichas, identificados respectivamente como aparece al pie de sus firmas, se ha convenido, en celebrar el presente contrato de trabajo por la duración de la labor contratada, el cual se regirá por las normas del Código Sustantivo de Trabajo y las normas que lo adicionen o modifiquen y en particular por las siguientes cláusulas:

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 llegue a devengar comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituya remuneración ordinaria, y el 17.5% restante destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: En atención a lo ordenado por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes en el presente contrato convienen de manera expresa que no constituyen salario las sumas en dinero o en especie que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe o llegue a recibir en el futuro adicional a su salario ordinario, EL TRABAJADOR de parte del EMPLEADOR, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, como ayudas o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, ni aquellos que se hacen, no para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco constituyen salario las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el EMPLEADOR, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. Igualmente, y conforme lo ordena el artículo 17 de la Ley 344 de 1996 los pagos aquí señalados, que no constituyen salario no hacen parte de la base para liquidar los aportes con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, régimen del subsidio familiar y contribuciones a la seguridad social establecidas por la Ley 100 de 1993.

Tampoco tendrá naturaleza salarial: a) Auxilio de Alimentación. b) Los viáticos ocasionales. c) Las partes acuerdan que el vestido, calzado, alimentación y demás beneficios en especie que eventualmente reconoce EL EMPLEADOR no constituyen salario ni son factor de liquidación de acreencias laborales de conformidad con el artículo 15 de ley 50/90.

TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, 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, 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 a sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho.

CUARTA: JORNADA LABORAL. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR así:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
6:30AM-2:30PM	6:30AM- 2:30PM	6:30AM- 2:30PM	6:30AM- 2:30PM	6:30AM- 2:30PM
3:30PM-5:30PM	3:30PM-5:30PM	3:30PM-5:30PM	3:30PM-5:30PM	

No obstante, EL EMPLEADOR podrá hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en 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 semana laboral pagada. 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, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente

PRIMERA: OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR para desempeñar el cargo de **PSICÓLOGO**, de acuerdo con las especificaciones dadas por el EMPLEADOR y éste 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 en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes. 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 so pena de recibir sanciones disciplinarias y legales que la norma laboral faculta al EMPLEADOR incluso a dar lugar a la terminación de este contrato por ser una falta gravísima. c) Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo. d) Cumplir con sus obligaciones de manera cuidadosa y diligente en el lugar tiempo y necesidades del servicio. e) Informar al EMPLEADOR oportunamente y por escrito, el cambio de su domicilio que será el lugar donde recibirá las notificaciones de que habla la Ley 789 de 2.002. f) Laborar la jornada ordinaria, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR o sus representantes, pudiendo hacer éstos los ajustes o cambios de horarios cuando lo estimen conveniente. Por acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria, 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. g) Cuidar permanentemente los intereses del EMPLEADOR. h) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe EL EMPLEADOR a las cuales hubiere sido citado. i) Observar completa armonía y comprensión con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. j) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con EL EMPLEADOR. k) A presentar dentro de las 48 horas siguientes ante EL EMPLEADOR, la justificación de su ausencia al puesto de trabajo causado por la incapacidad médica, certificada por el médico adscrito a la EPS o la ARL donde se encuentre afiliado. Cuando se trate de licencia de paternidad, el registro civil de nacimiento correspondiente deberá ser presentado ante EL EMPLEADOR dentro de los 30 días siguientes a su expedición por la Notaría en que haya sido registrado su hijo recién nacido. l) A utilizar los elementos de trabajo que EL EMPLEADOR le suministre para el desarrollo de sus labores, única y exclusivamente para desarrollar las funciones propias del presente contrato y Velar por el cuidado de las instalaciones del EMPLEADOR, así como también los equipos, muebles, enseres y demás elementos entregados para el cumplimiento de sus funciones, con el fin de evitar daños y extravíos. m) Cumplir con los planes de trabajo que se indique por parte del EMPLEADOR, bien sea por escrito o por recomendaciones verbales. n) Las demás funciones que se le indiquen oportunamente. o) Cumplir y respetar los protocolos de bioseguridad y salud implementados por EL EMPLEADOR, dentro del marco de la pandemia causada por el virus COVID-19 y en general los que EL EMPLEADOR implemente con posterioridad a la superación de la Pandemia.

PARÁGRAFO PRIMERO. -FUNCIONES ESPECIALES. - EL (LA) TRABAJADOR (A) cumplirá las siguientes funciones especiales al servicio del EMPLEADOR:
CLAUSULA 1 SE OBliga A:

1. Orientación a padres de familia. Escuela de padres.
2. Intervención Psicológica en casos individuales.
3. Talleres grupales a estudiantes de todos los grados.
4. Plan de orientación Vocacional y Profesional.
5. Actividades de promoción de armónica convivencia a todo nivel.
6. Entrenamiento para el desarrollo de habilidades blandas.
7. Promoción de hábitos saludables.
8. Orientación sexual.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Además de las anteriores obligaciones, EL TRABAJADOR se compromete a cumplir y acatar las funciones y responsabilidades del cargo y en general a dar estricto cumplimiento a lo contenido en el documento denominado "Manual de Funciones", el cual hará parte integrante del presente contrato y que EL TRABAJADOR declara recibir y conocer con la firma del presente documento.
SEGUNDA: REMUNERACION. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los

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 a sus representantes. El EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Conforme a lo indicado en el artículo 1 de la Ley 1846 de 2.017, A.M.) y las 21 horas (09 P.M.) y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 21 Horas (09 P.M.) y las 6 Horas (6 A.M.).

PARÁGRAFO PRIMERO: Conforme lo indicado por la Ley Laboral, EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 A.M. a 9 P.M.

QUINTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato corresponde al tiempo que dure la realización de la labor contratada, señalada en el encabezado de este documento en el acápite denominado "Datos del Contrato de Trabajo", de conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo.

SEXTA: PERIODO DE PRUEBA. Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba **sesenta días (60)** días. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato sin que se cause el pago de indemnización alguna.

SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del EMPLEADOR, el incumplimiento de las obligaciones señaladas en este contrato, en el Reglamento de Trabajo o en la Ley, el igual que las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato, en el Reglamento de Trabajo o en las disposiciones legales, al igual que:

a) violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o a las contempladas en el Reglamento de Trabajo y en especial las pactadas en la cláusula primera de este contrato, aún por primera vez

b) hecho de que EL TRABAJADOR preste sus servicios en estado de embriaguez o ingiera bebidas embriagantes en desarrollo de su trabajo, aún por la primera vez

c) hecho de que EL TRABAJADOR consuma sustancias psicoactivas, aún en dosis personales, en los lugares de prestación del servicio o por fuera de ellos, pero dentro de la jornada de trabajo, o se presente a bajar bajo el estado o influencia del consumo de dichas sustancias o las venda o ponde

d) cualquier acto de infidelidad o deslealtad del TRABAJADOR para con EL EMPLEADOR.

e) falta de respeto con sus compañeros de trabajo, con sus superiores jerárquicos y con terceros que se encuentren en las instalaciones de la congregación y/o de la Normal.

f) violación de las obligaciones inherentes a la CONFIDENCIALIDAD.

g) poner en conocimiento del EMPLEADOR, cualquier información que posea acerca de hechos que puedan poner en peligro la seguridad de las personas que se encuentren en las instalaciones del EMPLEADOR.

h) poner en conocimiento del EMPLEADOR, cualquier información que posea acerca de hechos que puedan poner en peligro los bienes que se encuentren en las instalaciones del EMPLEADOR.

i) sustracción de bienes de propiedad del EMPLEADOR y de herramientas de trabajo sin autorización escrita de esta.



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 11 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

10. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
11. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
12. La revelación de secretos y datos reservados de la Congregación y/o de la Normal, aún por la primera vez.
13. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez.
14. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
15. El utilizar el nombre de la Congregación o la Normal para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
16. Cualquier información falsa suministrada a la Congregación o la Normal, aún por la primera vez.
17. Cualquier daño intencional que cause a sus materiales de trabajo aún por la primera vez.
18. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la Congregación y/o de la Normal, aún por la primera vez.
19. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la Congregación o a la Normal, aún por la primera vez.
- No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la Congregación o la Normal, aún por la primera vez.
20. Realizar rifas o negocios personales dentro de la Congregación o la Normal, aún por la primera vez.
21. La violación a la normatividad de la Infancia, contenida en la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 aún por la primera vez.
22. Ejercer conductas engañosas frente al (los, las) alumno (os, as) que atenten contra la ley, la moral y las buenas costumbres aún por la primera vez.
23. El haber obtenido una calificación deficiente o mala en la evaluación del Desempeño y Desarrollo que periódicamente realiza la Normal al personal administrativo y/o docente y/o de servicios generales aún por la primera vez.
24. Haber obtenido una calificación regular por dos periodos consecutivos en la evaluación del desempeño y desarrollo que realiza la Normal aún por la primera vez.
25. Solicitar recursos o dinero a los estudiantes, compañeros de trabajo o padres de familia para realizar excursiones o actividades curriculares o extracurriculares sin contar con el debido permiso del empleador aún por la primera vez. De la misma forma es causal de terminación de contrato no rendir las cuentas debidas de dineros solicitados a estudiantes o padres de familia con sus soportes correspondientes aun por la primera vez.
26. El incumplimiento grave o leve por parte de EL TRABAJADOR, de las normas sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST que tenga EL EMPLEADOR.

OCTAVA: INVENCIÓNES. 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 debido a la labor desempeñada, evento en el cual EL TRABAJADOR, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR u otros factores similares.

PARAGRAFO: DERECHOS DE AUTOR. Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por EL TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas pertenecen al EMPLEADOR. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la Ley 23 de 1982 y la decisión 351 de la Comisión de acuerdo de Cartagena.

NOVENA: TRASLADO DEL LUGAR DE TRABAJO. Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del (a) TRABAJADOR o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por EL EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8º 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

5

honor, la dignidad y los derechos mínimos del TRABAJADOR, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990.

DÉCIMA: REGLAMENTO DE TRABAJO Y DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: Se deja constancia que EL TRABAJADOR conoce el Reglamento Interno de Trabajo de la congregación y/o de la Normal y de Higiene y Seguridad Industrial, y las funciones del cargo para el cual ha sido contratado por lo cual en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, al igual que las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus trabajadores, y EL TRABAJADOR se compromete a acatar.

DÉCIMA PRIMERA: CONFIDENCIALIDAD. Las partes aquí intervinientes han acordado proteger la información confidencial suministrada y/o compartida entre las partes derivadas del presente contrato, y como tal, no debe darse a conocer a ninguna persona ajena al presente acuerdo. Por "Información Confidencial" se entenderá aquella información relativa al negocio cualquiera de los intervinientes en este contrato y/o cualquier comunicación oral o escrita, que otorgue una ventaja competitiva en caso de conocimiento por terceras personas ajenas a este acuerdo.

DÉCIMA SEGUNDA: ELABORACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO: Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y 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. 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 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.

DÉCIMA TERCERA: OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN. EL EMPLEADOR hará entrega al TRABAJADOR por medio de un Acta, de los activos y bienes asignados para su labor los cuales estarán bajo su responsabilidad durante la vigencia del contrato; y a la terminación de este contrato, mediante Acta se hará entrega al EMPLEADOR, de los mismos. En el término del contrato, EL TRABAJADOR se obliga a restituir al EMPLEADOR todos los documentos, archivos e informaciones que se encuentren bajo su custodia.

DÉCIMA CUARTA: Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto o en OTROSÍ que hace parte integral del contrato.

DÉCIMA QUINTA: EFECTOS DEL PRESENTE CONTRATO: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato de trabajo o de prestación de servicios, verbal o escrito de naturaleza civil y/o comercial celebrado entre las partes con anterioridad y por el cual se declaran mutuamente a paz y salvo.

Para constancia se suscribe por ellas en dos (2) ejemplares del mismo tenor y valor, para cada una de las partes en Puente Nacional, el día 1º de Febrero de 2022.

EL EMPLEADOR,

Hna. *[Firma]*
C.C. 39006468
Rectora

EL TRABAJADOR

[Firma]
C.C. 39006468

6

EL EMPLEADOR					
NOMBRE DEL EMPLEADOR:	CONGREGACION DE HERMANAS TERCARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA - PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR				
NIT:	960.506.429-9				
NOMBRE DEL COLEGIO:	ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS (PUENTE NACIONAL)				
RECTORA:	HNA LEONOR GANTIVA GONZALEZ				
LA TRABAJADORA					
NOMBRE:	YADIANA MURILLO SAENZ				
IDENTIFICACIÓN:	52.273.574				
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:	Puente Nacional 30 Agosto 1.976				
DIRECCIÓN RESIDENCIA:	Calle 10 N° 5-36				
TELÉFONO RESIDENCIA Y CELULAR:	3125528578				
CORREO ELECTRÓNICO:	yadimur76@gmail.com				
DATOS DEL CONTRATO DE TRABAJO					
DURACIÓN DEL CONTRATO:	AÑO ESCOLAR O PERÍODO ACADÉMICO				
FECHA DE INICIACIÓN:	Febrero 1º de 2022				
CARGO:	ACOMPANANTE DE INTERNAS				
SALARIO:	\$ 1.400.000 MENSUALES				
SALARIO PAGADERO POR:	MENSUALIDADES VENCIDAS				
LUGAR DE TRABAJO:	SEDE DE LA NORMAL UBICADA EN EL MUNICIPIO DE PUENTE NACIONAL (SANTANDER)				
HORARIO DE TRABAJO:					
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	DOMINGO
5am-6.30am 2.30pm-9p.m	5am-6.30am 2.30pm-9p.m	5am-6.30am 2.30pm-9p.m	5am-6.30am 2.30pm-9p.m	5am-6.30am 2.30pm-9p.m	5am-6.30am 2.30pm-9p.m

LABOR CONTRATADA:
Realizar la labor de acompañamiento a internas, en la Escuela Normal Superior Antonia Santos del Municipio de Puente Nacional (Santander), durante el calendario académico año 2022, es decir, del 01 de febrero al 30 de noviembre de 2022 o a la duración establecida en la cláusula 2 – Plazo, del contrato suscrito con el Departamento de Santander cuyo objeto es "IMPLEMENTACIÓN Y PROMOCIÓN DE ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PEDAGÓGICO A CONTRATAR CON LA CONGREGACIÓN DE HERMANAS TERCARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA – PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR EN LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS DEL MUNICIPIO DE PUENTE NACIONAL PARA LA VIGENCIA 2022"

Entre EL EMPLEADOR, representado en este documento por la Hermana Leonor Gantiva González, mayor de edad y vecina de Puente Nacional, identificada con cédula de ciudadanía No. 39.006.468 expedida en El Banco Magdalena, en calidad de Rectora de la Escuela Normal Superior Antonia Santos del Municipio de Puente Nacional (Santander) y LA TRABAJADORA de las condiciones ya dichas, identificados respectivamente como aparece al pie de sus firmas, se ha convenido, en celebrar el presente contrato de trabajo por la duración de la labor contratada, el cual se registrará por las normas

1

del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo adicionen o modifiquen y en particular por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de la TRABAJADORA para desempeñar el cargo de **ACOMPANANTE INTERNAS** de acuerdo con las especificaciones dadas por el EMPLEADOR y ésta 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 en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le impartirá EL EMPLEADOR o sus representantes; 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 so pena de recibir sanciones disciplinarias y legales que la norma laboral faculta al EMPLEADOR incluso a dar lugar a la terminación de este contrato por ser una falta gravísima; c) Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo; d) Cumplir con sus obligaciones de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y necesidades del servicio; e) Informar al EMPLEADOR oportunamente y por escrito, el cambio de su domicilio que será el lugar donde recibirá las notificaciones de que habla la Ley 789 de 2002; f) Laborar la jornada ordinaria, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR o sus representantes, pudiendo hacer éstos los ajustes o cambios de horarios cuando lo estimen conveniente. Por acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria, 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 ibidem; g) Cuidar permanentemente los intereses del EMPLEADOR; h) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe EL EMPLEADOR a las cuales hubiere sido citado; i) Observar completa armonía y comprensión con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor; j) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con EL EMPLEADOR; k) A presentar dentro de las 48 horas siguientes ante EL EMPLEADOR la justificación de su ausencia al puesto de trabajo causado por la incapacidad médica, certificada por el médico adscrito a la EPS o la ARL donde se encuentre afiliado. Cuando se trate de licencia de paternidad, el registro civil de nacimiento correspondiente deberá ser presentado ante EL EMPLEADOR dentro de los 30 días siguientes a su expedición por la Notaría en que haya sido registrado su hijo recién nacido; l) A utilizar los elementos de trabajo que EL EMPLEADOR le suministre para el desarrollo de sus labores, única y exclusivamente para desarrollar las funciones propias del presente contrato y velar por el cuidado de las instalaciones del EMPLEADOR, así como también los equipos, muebles, enseres y demás elementos entregados para el cumplimiento de sus funciones, con el fin de evitar daños y extravíos; m) Cumplir con los planes de trabajo que se indique por parte del EMPLEADOR, bien sea por escrito o por recomendaciones verbales; n) Las demás funciones que se le indiquen oportunamente; o) Cumplir y respetar los protocolos de bioseguridad y salud implementados por EL EMPLEADOR, dentro del marco de la pandemia causada por el virus COVID-19 y en general los que EL EMPLEADOR implemente con posterioridad a la superación de la Pandemia.

PARAGRAFO PRIMERO. - FUNCIONES ESPECIALES. - LA TRABAJADORA cumplirá las siguientes funciones especiales al servicio del EMPLEADOR:

1. Acompañamiento a estudiantes en horario extra actividades académicas.
2. Formación en valores y comportamientos acorde a la edad
3. Acompañamiento a actividades programadas dentro y fuera del cronograma escolar
4. Promover entornos saludables e higiénicos
5. Liderar proyectos pedagógicos y de formación integral
6. Promover el cumplimiento del manual de convivencia
7. Atender las orientaciones metodológicas impartidas por el Consejo Académico
8. Asumir con responsabilidad los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de calidad y del sistema de Bioseguridad.
9. Promover el desarrollo de habilidades blandas para facilitar la convivencia armónica y el desarrollo adecuado de las internas

2



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 12 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

10. Considerar como parte esencial de su Misión la puntualidad
11. Dar testimonio de vida en el ejercicio de su Misión como elemento formativo esencial.
12. Brindar una adecuada y oportuna atención a estudiantes y padres de familia
13. Participar activamente en las reuniones a las que sea citada
15. Informar oportunamente y a la persona indicada, las anomalías que puedan presentarse en forma individual o grupal y los daños en infraestructura o dotación de comedor, dormitorios, lavadero y baño
- PARÁGRAFO SEGUNDO.** Además de las anteriores obligaciones, LA TRABAJADORA se compromete a cumplir y acatar las funciones y responsabilidades del cargo y en general a dar estricto cumplimiento a lo contenido en el documento denominado "Manual de Funciones", el cual hará parte integrante del presente contrato y que LA TRABAJADORA declara recibir y conocer con la firma del presente documento.

SEGUNDA: REMUNERACION. EL EMPLEADOR pagará a la TRABAJADORA por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. 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 LA TRABAJADORA llegare a devengar comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria, 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 VII del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: En atención a lo ordenado por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes en el presente contrato convienen de manera expresa que no constituyen salario las sumas en dinero o en especie que ocasionalmente y por mera liberalidad, o llegue a recibir en el futuro adicional a su salario ordinario, LA TRABAJADORA de parte del EMPLEADOR, como propinas, primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, como ayudas o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, ni aquellos que se hacen, no para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco constituyen salario las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el EMPLEADOR, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. Igualmente, y conforme lo ordena el artículo 17 de la Ley 344 de 1.996 los pagos aquí señalados, que no constituyen salario no hacen parte de la base para liquidar los aportes con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, régimen del subsidio familiar y contribuciones a la seguridad social establecidas por la Ley 100 de 1993.

Tampoco tendrá naturaleza salarial: a) Auxilio de Alimentación. b) Los viáticos ocasionales. c) Las partes acuerdan que el vestido, calzado, alimentación y demás beneficios en especie que eventualmente reconoce EL EMPLEADOR no constituyen salario ni son factor de liquidación de acreencias laborales de conformidad con el artículo 15 de la Ley 50/90.

TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, 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, 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 a sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho.

CUARTA: JORNADA LABORAL. LA TRABAJADORA se obliga a atender la jornada ordinaria en sus turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR en:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	DOMINGO
5am-6:30am 2:30pm-8p.m	5am-6:30am 2:30pm-8p.m	5am-6:30am 2:30pm-8p.m	5am-6:30am 2:30pm-8p.m	5am-6:30am 2:30pm-8p.m	5am-6:30am 2:30pm-8p.m

No obstante, EL EMPLEADOR podrá hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en 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 sesiones de la jornada no se computan dentro de la semana laboral pactada. 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, 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 a sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. LA TRABAJADORA se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Conforme a lo indicado en el artículo 1 de la Ley 1846 de 2.017, modificatorio del artículo 152 de C.S.T., el trabajo ordinario será el que se realiza entre las 6 Horas (6 A.M.) y las 21 horas (9 P.M.) y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 21 Horas (9 P.M.) y las 6 Horas (6 A.M.).

PARÁGRAFO PRIMERO: Conforme lo indicado por la Ley Laboral, EL EMPLEADOR y LA TRABAJADORA podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar al EMPLEADOR o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.

PARÁGRAFO SEGUNDO: EL EMPLEADOR y LA TRABAJADORA podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá ocurrir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 A.M. a 6 P.M.

QUINTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato corresponde al tiempo que dure la realización de la labor contratada, señalada en el encabezado de este documento en el acápite denominado "Datos del Contrato de Trabajo", de conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo.

SEXTA: PERIODO DE PRUEBA. Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba sesenta días (60) días. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato sin que se cause el pago de indemnización alguna.

SÉPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 71 del Decreto 2351 de 1995; y, además, por parte del EMPLEADOR, el incumplimiento de las obligaciones señaladas en este contrato, en el Reglamento de Trabajo o en la Ley, al igual que las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato, en el Reglamento de Trabajo o en las disposiciones legales, al igual que

- La violación por parte de la TRABAJADORA de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o las contempladas en el Reglamento de Trabajo y en especial las pactadas en la cláusula primera de este contrato, aún por primera vez.
- El hecho de que LA TRABAJADORA preste sus servicios en estado de embriaguez o ingiera bebidas embriagantes en desarrollo de su trabajo, aún por la primera vez.
- El hecho de que LA TRABAJADORA consuma sustancias psicoactivas, aún en dosis personales, en los lugares de prestación del servicio o por fuera de ellos, pero dentro de la jornada de trabajo, o se presente a trabajar bajo el estado o influencia del consumo de dichas sustancias o las venda o porte.
- Cualquier acto de infidelidad o deslealtad de la TRABAJADORA para con EL EMPLEADOR.
- La falta de respeto con sus superiores de trabajo, con sus superiores jerárquicos y con terceros que se encuentren en las instalaciones de la congregación y/o de la Normal.
- La violación de las obligaciones inherentes a la CONFIDENCIALIDAD.
- No poner en conocimiento del EMPLEADOR, cualquier información que posea acerca de hechos que puedan poner en peligro la seguridad de las personas que se encuentran en las instalaciones del EMPLEADOR.
- La sustracción de bienes de propiedad del EMPLEADOR y de herramientas de trabajo sin autorización escrita de esta.
- No la asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
- La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
- La revelación de secretos y datos reservados de la Congregación y/o de la Normal, aún por la primera vez.
- Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o al lugar donde debe cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez.
- La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
- El utilizar el nombre de la Congregación o la Normal para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
- Cualquier información falsa suministrada a la Congregación o la Normal, aún por la primera vez.
- Cualquier daño intencional que cause a sus materiales de trabajo aún por la primera vez.
- El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la Congregación y/o de la Normal, aún por la primera vez.
- El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la Congregación o a la Normal, aún por la primera vez.
No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la Congregación o la Normal, aún por la primera vez.
- Realizar rifas o negocios personales dentro de la Congregación o la Normal, aún por la primera vez.
- La violación a la normatividad de la infancia, contenida en la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 aún por la primera vez.
- Ejercer conductas engañosas frente al (los, las) alumno (os, as) que atenten contra la ley, la moral y las buenas costumbres aún por la primera vez.
- El haber obtenido una calificación deficiente o mala en la evaluación del Desempeño y Desarrollo que periódicamente realiza la Normal al personal administrativo y/o docente y/o de servicios generales aún por la primera vez.
- Haber obtenido una calificación regular por dos periodos consecutivos en la evaluación del desempeño y desarrollo que realiza la Normal aún por la primera vez.
- Solicitar recursos o dinero a los estudiantes, compañeros de trabajo o padres de familia para realizar excursiones o actividades curriculares o extracurriculares sin contar con el debido permiso del empleador aún por la primera vez. De la misma forma es causal de terminación de contrato no rendir las cuentas debidas de dineros solicitados a estudiantes o padres de familia con sus soportes correspondientes aún por la primera vez.
- El incumplimiento grave o leve por parte de LA TRABAJADORA, de las normas sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST que tenga EL EMPLEADOR.

OCTAVA: INVENCIÓNES. 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 a la TRABAJADORA, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario. La importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR u otros factores similares.

PARÁGRAFO: DERECHOS DE AUTOR. Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por LA TRABAJADORA en ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas pertenecen al cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la Ley 23 de 1982 y la decisión 351 de la Comisión de acuerdo de Cartagena.

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

DÉCIMA: REGLAMENTO DE TRABAJO Y DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: Se deja constancia que LA TRABAJADORA conoce el Reglamento Interno de Trabajo de la congregación y/o de la Normal y de Higiene y Seguridad Industrial, y las funciones del cargo para el cual ha sido contratado por lo cual en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, al igual que las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus trabajadores, y LA TRABAJADORA se compromete a acatar.

DÉCIMO PRIMERA: CONFIDENCIALIDAD: Las partes aquí intervinientes han acordado proteger la información confidencial suministrada y/o compartida entre las partes derivadas del presente contrato, y como tal, no debe darse a conocer a ninguna persona ajena al presente acuerdo. Por "Información Confidencial" se entenderá aquella información relativa al negocio cualquiera de los intervinientes en este contrato y/o cualquier comunicación oral o escrita, que otorgue una ventaja competitiva en caso de conocimiento por terceros personas ajenas a este acuerdo.

DÉCIMO SEGUNDA: ELABORACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO: Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y 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. 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 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.

DÉCIMO TERCERA: OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN. EL EMPLEADOR hará entrega a la TRABAJADORA por medio de un Acta, de los activos y bienes asignados para su labor los cuales estarán bajo su responsabilidad durante la vigencia del contrato, y a la terminación de este contrato, mediante Acta se hará entrega al EMPLEADOR de los mismos. En el término del contrato, LA TRABAJADORA se obliga a restituir al EMPLEADOR todos los documentos, archivos e informaciones que se encuentren bajo su custodia.



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 13 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

DÉCIMO CUARTA: Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto o en OTROSÍ que hace parte integral del contrato.

DÉCIMO QUINTA: EFECTOS DEL PRESENTE CONTRATO: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato de trabajo o de prestación de servicios, verbal o escrito de naturaleza civil y/o comercial celebrado entre las partes con anterioridad y por el cual se declaran mutuamente a paz y salvo.

Para constancia se suscribe por ellas en dos (2) ejemplares del mismo tenor y valor, para cada una de las partes en Puente Nacional, el día 1° de Febrero de 2.022.

EL EMPLEADOR,

Hna. *[Firma]*
C.C. 39.006.468
Rectora

LA TRABAJADORA

[Firma]
C.C. 52.293.574

CONTRATO DE TRABAJO POR LA DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA

EL EMPLEADORE

NOMBRE DEL EMPLEADOR: CONGREGACIÓN DE HERMANAS TERCARIAS
CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA -
PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR
NIT: 860.506.429-9
NOMBRE DEL COLEGIO: ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS (PUENTE NACIONAL)
RECTORA: HNA LEONOR GANTIVA GONZALEZ

LA TRABAJADORA

NOMBRE: BERENICE SERRANO QUIROGA
IDENTIFICACIÓN: 1.101.174.013
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: Sucre (S) Julio 8 de 1.984
DIRECCIÓN RESIDENCIA: Vereda Bajo Cemisá, P. Nal
TELÉFONO RESIDENCIA Y CELULAR: 3133399869
CORREO ELECTRÓNICO:

DATOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

DURACIÓN DEL CONTRATO: AÑO ESCOLAR O PERÍODO ACADÉMICO
FECHA DE INICIACIÓN: FEBRERO 1° DE 2.022
CARGO: MANIPULADORA Y PREPARADORA DE ALIMENTOS
SALARIO: \$ 1.367.800 MENSUALES
SALARIO PAGADERO POR: MENSUALIDADES VENCIDAS
LUGAR DE TRABAJO: SEDE DE LA NORMAL UBICADA EN EL MUNICIPIO DE PUENTE NACIONAL (SANTANDER)

HORARIO DE TRABAJO:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
5:00am-12:30am	5:00am-11:30am	5:00am-12:30am	5:00am-12am	5:00am-12:30am

Incluida media hora de descanso en la jornada

Dos sábado y dos domingos en el mes:

6.30am—1pm	2.30pm-7pm
------------	------------

LABOR CONTRATADA:

Manipulación y preparación de alimentos en la Escuela Normal Superior Antonia Santos del Municipio de Puente Nacional (Santander), durante el calendario académico año 2022, es decir, del 01 de febrero al 30 de noviembre de 2022 o a la duración establecida en la cláusula 2 – Plazo, del contrato suscrito con el Departamento de Santander cuyo objeto es “IMPLEMENTACIÓN Y PROMOCIÓN DE ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PEDAGÓGICO A CONTRATAR CON LA CONGREGACIÓN DE HERMANAS TERCARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA – PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR EN LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS DEL MUNICIPIO DE PUENTE NACIONAL PARA LA VIGENCIA 2022”

Entre EL EMPLEADOR, representado en este documento por la Hermana Leonor Gantiva González, mayor de edad y vecina de Puente Nacional, identificada con cédula de ciudadanía No. 39.006.468 expedida en El Banco Magdalena, en calidad de Rectora de la Escuela Normal Superior Antonia Santos del Municipio de Puente Nacional (Santander) y LA TRABAJADORA de las condiciones ya dichas, identificados respectivamente como aparece al pie de sus firmas, se ha convenido, en celebrar el presente contrato de trabajo por la duración de la labor contratada, el cual se registrá por las normas del Código Sustantivo de Trabajo y las normas que lo adicionen o modifiquen y en particular por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBJETO EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del (la) TRABAJADOR(A) para desempeñar el cargo de MANIPULACION y PREPARACION, de acuerdo con las especificaciones dadas por el EMPLEADOR y ésta 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 en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes. 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 so pena de recibir sanciones disciplinarias y legales que la norma laboral faculta al EMPLEADOR incluso a dar lugar a la terminación de este contrato por ser una falta gravísima. c) Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo. d) Cumplir con sus obligaciones de manera cuidadosa y diligente en el lugar tiempo y necesidades del servicio. e) Informar al EMPLEADOR oportunamente y por escrito, el cambio de su domicilio que será el lugar donde recibirá las notificaciones de que habla la Ley 789 de 2.002. f) Laborar la jornada ordinaria, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR o sus representantes, pudiendo hacer éstos los ajustes o cambios de horarios cuando lo estimen conveniente. Por acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria, 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 ibidem. g) Cuidar permanentemente los intereses del EMPLEADOR. h) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe EL EMPLEADOR a las cuales hubiere sido citado. i) Observar completa armonía y comprensión con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. j) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con EL EMPLEADOR. k) A presentar dentro de las 48 horas siguientes ante EL EMPLEADOR, la justificación de su ausencia al puesto de trabajo causado por la incapacidad médica, certificada por el médico adscrito a la EPS o la ARL donde se encuentre afiliado. Cuando se trate de licencia de paternidad, el registro civil de nacimiento correspondiente deberá ser presentado ante EL EMPLEADOR dentro de los 30 días siguientes a su expedición por la Notaría en que haya sido registrado su hijo recién nacido. l) A utilizar los elementos de trabajo que EL EMPLEADOR le suministre para el desarrollo de sus labores, única y exclusivamente para desarrollar las funciones propias del presente contrato y Velar por el cuidado de las instalaciones del EMPLEADOR, así como también los equipos, muebles, enseres y demás elementos entregados para el cumplimiento de sus funciones, con el fin de evitar daños y extravíos. m) Cumplir con los planes de trabajo que se indique por parte del EMPLEADOR, bien sea por escrito o por recomendaciones verbales. n) Las demás funciones que se le indiquen oportunamente. o) Cumplir y respetar los protocolos de bioseguridad y salud implementados por EL EMPLEADOR, dentro del marco de la pandemia causada por el virus COVID-19 y en general los que EL EMPLEADOR implemente con posterioridad a la superación de la Pandemia.

PARÁGRAFO PRIMERO. -FUNCIONES ESPECIALES. - LA TRABAJADORA cumplirá las siguientes funciones especiales al servicio del EMPLEADOR:

1. Preparación de alimentos
2. Arreglo despensa, neveras y congeladores
3. Lavado de loza
4. Arreglo de cocina, corredores primer piso, despensa y depósito
5. Organización de mercados



GUÍA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 15 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

EL EMPLEADOR

NOMBRE DEL EMPLEADOR: CONGREGACION DE HERMANAS TERCARIAS
CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA -
PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR
860.506.429-9
NIT: ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS (PUENTE
NOMBRE DEL COLEGIO: NACIONAL)
RECTORA: HNA LEONOR GANTIVA GONZALEZ

EL TRABAJADOR

NOMBRE: SERGIO FABIAN ROJAS QUIROGA
IDENTIFICACIÓN: 1.101.178.116
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: Vélez 20 de diciembre de 1995
DIRECCIÓN RESIDENCIA: Vereda Rio Suárez - Puente Nacional
TELÉFONO RESIDENCIA Y CELULAR: 3143419290
CORREO ELECTRÓNICO: rojassergio201295@gmail.com

DATOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

DURACIÓN DEL CONTRATO: AÑO ESCOLAR O PERÍODO ACADÉMICO
FECHA DE INICIACIÓN: FEBRERO 1° DE 2022
CARGO: Manipulador y auxiliar de servicios generales
SALARIO: 1.367.855 MENSUALES
SALARIO PAGADERO POR: MENSUALIDADES VENCIDAS
LUGAR DE TRABAJO: SEDE DE LA NORMAL UBICADA EN EL MUNICIPIO DE
PUENTE NACIONAL (SANTANDER)
HORARIO DE TRABAJO: Lunes a Viernes 6:30am-12am 2-4:30pm
Sábado: 7am—12am

LABOR CONTRATADA:

Realizar la labor de Manipulador y Auxiliar de servicios Generales en la Escuela Normal Superior Antonio Santos del Municipio de Puente Nacional (Santander), durante el calendario académico año 2022, es decir, del 01 de febrero al 30 de noviembre de 2022, a la duración establecida en la cláusula 2.-Plazo, del contrato suscrito con el Departamento de Santander cuyo objeto es "IMPLEMENTACIÓN Y PROMOCIÓN DE ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PEDAGÓGICO Y CONTRATAR CON LA CONGREGACIÓN DE HERMANAS TERCIARIAS CAPUCHINAS DE LA COMUNITAT DE LA SAGRADA FAMILIA – PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR EN LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS DEL MUNICIPIO DE PUENTE NACIONAL PARA LA VIGENCIA 2022"

Entre EL EMPLEADOR, representado en este documento por la Hermana Leonor Gantiva González, mayor de edad y vecina de Puente Nacional, identificada con cédula de ciudadanía No. 39.006.468 expedida en El Banco Magdalena, representado en este documento por la Hermana, en calidad de Rectora de la **Escuela Normal Superior Antonia Santos del Municipio de Puente Nacional (Santander)** y EL TRABAJADOR de las condiciones ya dichas, identificados respectivamente como aparece al pie de sus firmas, se ha convenido, en celebrar el presente contrato de trabajo por la duración de la labor contratada, el cual se regirá por las normas del Código Sustantivo de Trabajo y las normas que lo adicionen o modifiquen y en particular por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR para desempeñar el cargo de manipulación y servicios generales, de acuerdo con las especificaciones dadas por el EMPLEADOR y éste 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 en las

1

labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes. 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 so pena de recibir sanciones disciplinarias y legales que la norma laboral faculte al EMPLEADOR incluso a destituir a la terminación de este contrato por ser una falta gravísima. c) Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo. d) Cumplir con sus obligaciones de manera cuidadosa y diligente en el lugar tiempo y necesidades del servicio. e) Informar al EMPLEADOR oportunamente y por escrito, el cambio de su domicilio que será el lugar donde recibirá las notificaciones de que habla la Ley 789 de 2.002. f) Laborar la jornada ordinaria, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR o sus representantes, pudiendo hacer éstos los ajustes o cambios de horarios cuando lo estimen conveniente. Por acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria, en la forma prevista en el artículo 164 del C. 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 ibidem. g) Cuidar permanentemente los intereses del EMPLEADOR. h) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe EL EMPLEADOR a las cuales hubiere sido citado. i) Observar completa armonía y comprensión con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. j) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con EL EMPLEADOR. k) A presentar dentro de las 48 horas siguientes ante EL EMPLEADOR, la justificación de su ausencia al puesto de trabajo causado por la incapacidad médica, certificada por el médico adscrito a la EPS o la ARL donde se encuentre afiliado. Cuando se trate de licencia de paternidad, el registro civil de nacimiento correspondiente deberá ser presentado ante EL EMPLEADOR dentro de los 30 días siguientes a su expedición por la Notaría en que haya sido registrado su hijo recién nacido. l) A utilizar los elementos de trabajo que EL EMPLEADOR le suministre para el desarrollo de sus labores, única y exclusivamente para desarrollar las funciones propias del presente contrato y Velar por el cuidado de las instalaciones del EMPLEADOR, así como también los equipos, muebles, enseres y demás elementos entregados para el cumplimiento de sus funciones, con el fin de evitar daños y extravíos. m) Cumplir con los planes de trabajo que se indique por parte del EMPLEADOR, bien sea por escrito o por recomendaciones verbales. n) Las demás funciones que se le indiquen oportunamente. o) Cumplir y respetar los protocolos de bioseguridad y salud implementados por EL EMPLEADOR, dentro del marco de la pandemia causada por el virus COVID-19 y en general los que EL EMPLEADOR implemente con posterioridad a la superación de la Pandemia.

PARÁGRAFO PRIMERO. -FUNCIONES ESPECIALES. - EL (LA) TRABAJADOR (A) cumplirá las siguientes funciones especiales al servicio del EMPLEADOR:

1. Encargado de carpintería
2. Mantenimiento general (arreglos menores) de infraestructura
3. Apoyar la solución de equipos de computación y comunicaciones

PARÁGRAFO SEGUNDO. Además de las anteriores obligaciones, EL TRABAJADOR se compromete a cumplir y acatar las funciones y responsabilidades del cargo y en general a dar estricto cumplimiento a lo contenido en el documento denominado "Manual de Funciones", el cual hará parte integrante del presente contrato y que EL TRABAJADOR declara recibir y conocer con la firma del presente documento.

SEGUNDA: REMUNERACION. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluido 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 llegare a devengar comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria, 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 VII del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: En atención a lo ordenado por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes en el presente contrato convienen de manera expresa que no constituyen salario las sumas en dinero o en especie que ocasionalmente y por mera liberalidad

2

recibe o tiene que recibir en el futuro adicional a su salario ordinario. EL TRABAJADOR de parte del EMPLEADOR, como propias, primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, y los que se reciban por o en especie no para su beneficio, como ayudas o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, ni aquellos que se hacen, no para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco constituyen salario las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma estratagica por el EMPLEADOR, tales como la alimentación, habitación o vestuario, los pagos de extras, de vacaciones, de servicios o de Navidad, igualmente, y contra los que se hace parte de la base para liquidar los aportes con destino a los señalados, que no comprenden el pago de los aportes de la base para liquidar los aportes con destino a los señalados. No comprende SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, régimen del subsidio familiar y contribuciones a la seguridad social establecidas por la Ley 100 de 1993.

Tampoco tendrá naturaleza salarial: **a)** Auxilio de Alimentación. **b)** Los viáticos ocasionales. **c)** Las partes acuerdan que el vestido, calzado, alimentación y demás beneficios en especie que eventualmente reconozca EL EMPLEADOR no constituyen salario ni son factor de liquidación de acreencias laborales de conformidad con el artículo 15 de ley 50/90.

TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, 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 como tal y a la vez como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento de este tipo de trabajo suplementario, el comitál o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben presentar una autorización previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista, el EMPLEADOR o sus representantes, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la vez que el 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 con la suficiente anticipación por escrito.

CUARTA: JORNADA LABORAL. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR así:

De Lunes a Viernes 6:30am-12:40pm y 2:40pm-6:00pm. **Sábado:** 7:00am-12:00pm y 2:00pm-6:00pm.

No obstante, EL EMPLEADOR podrá hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.

Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada de la siguiente forma. Por el acuerdo expreso o tácito del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1950, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan en la semana laboral pactada. Todo trabajo suplementario, sea en horas extras y todo trabajo en domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos y de festividad. El consentimiento y pago del trabajo suplementario, como los correspondientes recargos nocturnos y de festividad, serán autorizados previamente por escrito.

dominical o festivo EL EMPLEADOR o a sus representantes deberá autorizarlo previamente por escrito.

Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera inapreciable, deberá ejecutarse y autorizarse por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera inapreciable, deberá ejecutarse y autorizarse por escrito.

darse cuenta de él por escrito, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso.

EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso.

EMPLEADOR, en consecuencia, no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente antes de la hora de inicio del trabajo, el EMPLEADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria o los turnos y horas cuando lo exige legalmente obligatorio.

El EMPLEADOR, pudiendo hacer ajustes o cambios de horario, cuando lo estime conveniente, conforme a lo indicado en el artículo 1 de la Ley 17 de 1977, modificado del artículo 160 del C.P.S.T. el trabajo ordinario será el que se realice entre las 6 P.M. y las 6 A.M. y las 21 horas (9 P.M. y las 6 A.M.)

PARÁGRAFO PRIMERO: Conforme lo indicado por la Ley Laboral, EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a EL EMPLEADOR o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 A.M. a 9 P.M.

QUINTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato corresponde al tiempo que dure la realización de la labor contratada, señalada en el encabezado de este documento en el acápite denominado "Datos del Contrato de Trabajo", de conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo.

SEXTA: PERIODO DE PRUEBA. Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba **sesenta días (60) días**. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato sin que se cause el pago de indemnización alguna.

SÉPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del EMPLEADOR, el incumplimiento de las obligaciones señaladas en este contrato, en el Reglamento de Trabajo o en la Ley al igual que las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato, en el Reglamento de Trabajo o en las disposiciones legales, al igual que:

1. La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o las contempladas en el Reglamento de Trabajo y en especial las pactadas en la cláusula primera de este contrato, aún por primera vez
2. El hecho de que EL TRABAJADOR preste sus servicios en estado de embriaguez o ingiera bebidas embriagantes en desarrollo de su trabajo, aún por la primera vez
3. El hecho de que EL TRABAJADOR consuma sustancias psicoactivas, aún en dosis personales, en los lugares de prestación del servicio o por fuera de ellos, pero dentro de la jornada de trabajo, o se presente a trabajar bajo el estado o influencia del consumo de dichas sustancias o los vicios a los que se refieren
4. Cualquier acto de infidelidad o deslealtad del TRABAJADOR para con EL EMPLEADOR
5. La falta de respeto con sus compañeros de trabajo, con sus superiores jerárquicos y con terceros que se encuentren en las instalaciones de la congregación y/o de la Normal
6. La violación de las obligaciones inherentes a la CONFIDENCIALIDAD
7. No poner en conocimiento del EMPLEADOR, cualquier información que posea acerca de hechos que puedan poner en peligro la seguridad de las personas que se encuentran en las instalaciones del EMPLEADOR
8. No poner en conocimiento del EMPLEADOR, cualquier información que posea acerca de hechos que puedan poner en peligro los bienes que se encuentren en las instalaciones del EMPLEADOR
9. La sustracción de bienes de propiedad del EMPLEADOR y de herramientas de trabajo sin autorización escrita de esta
10. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez
11. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez
12. La revelación de secretos reservados de la Congregación y/o de la Normal, aún por la primera vez
13. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde debe cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez
14. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez
15. El utilizar el nombre de la Congregación o la Normal para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez
16. Cualquier información falsa suministrada a la Congregación o la Normal, aún por la primera vez
17. Cualquier acto intencional que cause a sus materiales de trabajo aún por la primera vez
18. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la Congregación y/o de la Normal, aún por la primera vez

4



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 16 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

19. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la Congregación o a la Normal, aún por la primera vez.
20. Realizar rifas o negocios personales dentro de la Congregación o la Normal, aún por la primera vez.
21. La violación a la normatividad de la Infancia, contenida en la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 aún por la primera vez.
22. Ejercer conductas engañosas frente al (los, las) alumno (os, as) que atenten contra la ley, la moral y las buenas costumbres aún por la primera vez.
23. El haber obtenido una calificación deficiente o mala en la evaluación del Desempeño y Desarrollo que periódicamente realiza la Normal al personal administrativo y/o docente y/o de servicios generales aún por la primera vez.
24. Haber obtenido una calificación regular por dos periodos consecutivos en la evaluación del desempeño y desarrollo que realiza la Normal aún por la primera vez.
25. Solicitar recursos o dinero a los estudiantes, compañeros de trabajo o padres de familia para realizar excursiones o actividades curriculares o extracurriculares sin contar con el debido permiso del empleador aun por la primera vez. De la misma forma es causal de terminación de contrato no rendir las cuentas debidas de dineros solicitados a estudiantes o padres de familia con sus soportes correspondientes aun por la primera vez.
26. El incumplimiento grave o leve por parte de EL TRABAJADOR, de las normas sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST que tenga EL EMPLEADOR.

OCTAVA: INVENCIÓNES. 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 debido a la labor desempeñada, evento en el cual EL TRABAJADOR, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR u otros factores similares.

PARAGRAFO: DERECHOS DE AUTOR. Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por EL TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas pertenecen al EMPLEADOR. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la Ley 23 de 1982 y la decisión 351 de la Comisión de acuerdo de Cartagena.

NOVENA: TRASLADO DEL LUGAR DE TRABAJO: Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del 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 8º 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 no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del TRABAJADOR conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990.

DÉCIMA: REGLAMENTO DE TRABAJO Y DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: Se deja constancia que EL TRABAJADOR conoce el Reglamento Interno de Trabajo de la congregación y/o de la Normal y de Higiene y Seguridad Industrial, y las funciones del cargo para el cual ha sido contratado por lo cual en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, al igual que las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus trabajadores, y EL TRABAJADOR se compromete a acatar.

DÉCIMO PRIMERA: CONFIDENCIALIDAD: Las partes aquí intervinientes han acordado proteger la información confidencial suministrada y/o compartida entre las partes derivadas del presente contrato, y como tal, no debe darse a conocer a ninguna persona ajena al presente acuerdo. Por "Información Confidencial" se entenderá aquella información relativa al negocio cualquiera de los intervinientes en este

5

contrato y/o cualquier comunicación oral o escrita, que otorgue una ventaja competitiva en caso de conocimiento por terceras personas ajenas a este acuerdo.

DÉCIMO SEGUNDA: ELABORACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO: Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y 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. 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 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.

DÉCIMO TERCERA: OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN. EL EMPLEADOR hará entrega al TRABAJADOR por medio de un Acta, de los activos y bienes asignados para su labor los cuales estarán bajo su responsabilidad durante la vigencia del contrato, y a la terminación de este contrato, mediante Acta se hará entrega al EMPLEADOR, de los mismos. En el término del contrato, EL TRABAJADOR se obliga a restituir al EMPLEADOR todos los documentos, archivos e informaciones que se encuentren bajo su custodia.

DÉCIMO CUARTA: Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto o en OTROSÍ que hace parte integral del contrato.

DÉCIMO QUINTA: EFECTOS DEL PRESENTE CONTRATO: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato de trabajo o de prestación de servicios, verbal o escrito de naturaleza civil y/o comercial celebrado entre las partes con anterioridad y por el cual se declaran mutuamente a paz y salvo.

Para constancia se suscribe por ellas en dos (2) ejemplares del mismo tenor y valor, para cada una de las partes en Puente Nacional, el día 1º Febrero de 2.022.

EL EMPLEADOR,

EL TRABAJADOR

Hna.

C.C.

Rectora

Sergio Baya
C.C. 1101178116 de Puente Nacional

CONTRATO DE TRABAJO POR LA DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA

EL EMPLEADOR

NOMBRE DEL EMPLEADOR: CONGREGACIÓN DE HERMANAS TERCIARIAS
CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA -
PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR
NIT: 840.506.429-9
NOMBRE DEL COLEGIO: ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS (PUENTE NACIONAL)
RECTORA: HNA LEONOR GANTIVA GONZALEZ

LA TRABAJADORA

NOMBRE: JACKELINE ARDILA ARIZA
IDENTIFICACIÓN: 37.626.277
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: Puente Nacional Agosto 18 de 1.977
DIRECCIÓN RESIDENCIA: Vereda Bajo Cemisá. P. Nal
TELÉFONO RESIDENCIA Y CELULAR: 3115995597
CORREO ELECTRÓNICO:

DATOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

DURACIÓN DEL CONTRATO: AÑO ESCOLAR O PERÍODO ACADÉMICO
FECHA DE INICIACIÓN: FEBRERO 1º DE 2.022
CARGO: MANIPULADORA Y PREPARADORA DE ALIMENTOS
SALARIO: \$ 1.000.000 MENSUALES
LUGAR DE TRABAJO: SEDE DE LA NORMAL UBICADA EN EL MUNICIPIO DE PUENTE NACIONAL (SANTANDER)

HORARIO DE TRABAJO:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
12am-7pm	11:30am-7pm	12am-7pm	11:30am-7pm	12am-7pm

Incluida media hora de descanso en la jornada

Dos sábado y dos domingos en el mes:

6.30am—1pm 2.30pm-7pm

LABOR CONTRATADA:

Manipulación y preparación de alimentos en la Escuela Normal Superior Antonia Santos del Municipio de Puente Nacional (Santander), durante el calendario académico año

1

2022, es decir, del 01 de febrero al 30 de noviembre de 2022 o a la dirección establecida en la cláusula 2 - Falso, del contrato suscrito con el Departamento de Santander cuyo objeto es "IMPLEMENTACIÓN Y PROMOCIÓN DE ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PEDAGÓGICO A CONTRATAR CON LA CONGREGACIÓN DE HERMANAS TERCIARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA - PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR EN LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS DEL MUNICIPIO DE PUENTE NACIONAL PARA LA VIGENCIA 2022".

Entre EL EMPLEADOR, representado en este documento por la Hermana Leonor Gantiva González, mayor de edad y vecina de Puente Nacional, identificada con cédula de ciudadanía No. 39.006.468 expedida en El Banco Magdalena, en calidad de Rectora de la Escuela Normal Superior Antonia Santos del Municipio de Puente Nacional (Santander) y LA TRABAJADORA de las condiciones ya dichas, identificados respectivamente como aparece al pie de sus firmas, se ha convenido, en celebrar el presente contrato de trabajo por la duración de la labor contratada, el cual se regirá por las normas del Código Sustantivo de Trabajo y las normas que lo adicionen o modifiquen y en particular por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del (la) TRABAJADOR(A) para desempeñar el cargo de **MANIPULACIÓN Y PREPARACIÓN**, de acuerdo con las especificaciones dadas por el EMPLEADOR y ésta 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 en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con los órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes. 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 so pena de recibir sanciones disciplinarias y legales que la norma laboral faculta al EMPLEADOR incluso a dar lugar a la terminación de este contrato por ser una falta gravísima. c) Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo. d) Cumplir con sus obligaciones de manera cuidadosa y diligente en el lugar tiempo y necesidades del servicio. e) Informar al EMPLEADOR oportunamente y por escrito, el cambio de su domicilio que será el lugar donde recibirá las notificaciones de que habla la Ley 789 de 2.002. f) Laborar la jornada ordinaria, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR a sus representantes, pudiendo hacer éstos los ajustes o cambios de horarios cuando lo estimen conveniente. Por acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria, 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 ibidem. g) Cuidar permanentemente los intereses del EMPLEADOR. h) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe EL EMPLEADOR a las cuales hubiere sido citada. i) Observar completa armonía y comprensión con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. j) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con EL EMPLEADOR. k) A presentar dentro de las 48 horas siguientes ante EL EMPLEADOR, la justificación de su ausencia al puesto de trabajo causada por la incapacidad médica, certificada por el médico adscrito a la EPS o la ARL donde se encuentre afiliada, cuando

2



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 17 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

se trate de licencia de paternidad, el registro civil de nacimiento correspondiente deberá ser presentado ante EL EMPLEADOR dentro de los 30 días siguientes a su expedición por la Notaría en que haya sido registrado su hijo recién nacido. l) A utilizar los elementos de trabajo que EL EMPLEADOR le suministre para el desarrollo de sus labores, única y exclusivamente para desarrollar las funciones propias del presente contrato y Velar por el cuidado de las instalaciones del EMPLEADOR, así como también los equipos, muebles, enseres y demás elementos entregados para el cumplimiento de sus funciones, con el fin de evitar daños y extravíos. m) Cumplir con los planes de trabajo que se indique por parte del EMPLEADOR, bien sea por escrito o por recomendaciones verbales. n) Las demás funciones que se le indiquen oportunamente. o) Cumplir y respetar los protocolos de bioseguridad y salud implementados por EL EMPLEADOR, dentro del marco de la pandemia causada por el virus COVID-19 y en general los que EL EMPLEADOR implemente con posterioridad a la superación de la Pandemia.

PARÁGRAFO PRIMERO. -FUNCIONES ESPECIALES. - LA TRABAJADORA cumplirá las siguientes funciones especiales al servicio del EMPLEADOR:

1. Preparación de alimentos
2. Arreglo despensa, neveras y congeladores
3. Lavado de loza
4. Arreglo de cocina, corredores primer piso, despensa y depósito
5. Organización de mercados

PARÁGRAFO SEGUNDO. Además de las anteriores obligaciones, LA TRABAJADORA se compromete a cumplir y acatar las funciones y responsabilidades del cargo y en general a dar estricto cumplimiento a la contenido en el documento denominado "Manual de Funciones", el cual hará parte integrante del presente contrato y que LA TRABAJADORA declara recibir y conocer con la firma del presente documento.

SEGUNDA: REMUNERACION. EL EMPLEADOR pagará a la TRABAJADORA por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluido 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 LA TRABAJADORA llegue a devengar comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria, 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 VII del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: En atención a lo ordenado por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificada por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes en el presente contrato convienen de manera expresa que no constituyen salario las sumas en dinero o en especie que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe o llegue a recibir en el futuro adicional a su salario ordinario, LA TRABAJADORA de parte del EMPLEADOR, como propinas, primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, como ayudas o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, ni

3

semana laboral pactada. Todo trabajo en domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. Para el reconocimiento pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho, LA TRABAJADORA se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.

PARÁGRAFO PRIMERO: Conforme lo indicado por la Ley Laboral, EL EMPLEADOR y TRABAJADORA podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a EL EMPLEADOR o secciones de esta solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.

PARÁGRAFO SEGUNDO: EL EMPLEADOR y LA TRABAJADORA, podrán acordar que jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser: mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningun recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria.

QUINTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato corresponde tiempo que dure la realización de la labor contratada, señalada en el encabezado de este documento en el acápite denominado "Datos del Contrato de Trabajo", o conformidad con el artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo.

SEXTA: PERIODO DE PRUEBA. Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba sesenta (60) días. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato sin que se cause el pago de indemnización alguna.

SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL: Son justos causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 y, además, por parte del EMPLEADOR, el incumplimiento de las obligaciones señaladas en este contrato, en el Reglamento de Trabajo o en la ley igual que las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato, en el Reglamento de Trabajo o en las disposiciones legales, al igual que:

1. La violación por parte de LA TRABAJADORA de cualquiera de sus obligaciones legales contractuales o las contempladas en el Reglamento de Trabajo y en especial las pactadas en la cláusula primera de este contrato, aún por primera vez

5

aquellos que se hacen, no para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar o cobalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco constituyen salario las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el EMPLEADOR, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad, igualmente, y conforme lo ordena el artículo 17 de la Ley 344 de 1.996 los pagos así señalados, que no constituyen salario no hacen parte de la base para liquidar los aportes con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, régimen del subsidio familiar y contribuciones a la seguridad social establecidas por la Ley 100 de 1993.

Tampoco tendrá naturaleza salarial: a) Auxilio de Alimentación. b) Los viáticos ocasionales. c) Las partes acuerdan que el vestido, calzado, alimentación y demás beneficios en especie que eventualmente reconoce EL EMPLEADOR no constituyen salario ni son factor de liquidación de acreencias laborales de conformidad con el artículo 15 de ley 50/90).

TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo en domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. 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 a sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho.

CUARTA: JORNADA LABORAL. LA TRABAJADORA se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR así:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
12am-7pm	11am-7pm	12am-7pm	11am-7pm	12am-7pm

Incluida media hora de descanso en la jornada

Los sábados y dos domingos en el mes:

6.30am—1pm	2.30pm-7pm
------------	------------

No obstante, EL EMPLEADOR podrá hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso a través de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificada 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

4

2. El hecho de que LA TRABAJADORA preste sus servicios en estado de embriaguez o ingiera bebidas embriagantes en desarrollo de su trabajo, aún por la primera vez.
3. El hecho de que LA TRABAJADORA consuma sustancias psicoactivas, aún en dosis personales, en los lugares de prestación del servicio o por fuera de ellos, pero dentro de la jornada de trabajo, o se presente a trabajar bajo el estado o influencia del consumo de dichas sustancias o las venda o parte.
4. Cualquier acto de infidelidad o deslealtad de la TRABAJADORA para con EL EMPLEADOR.
5. La falta de respeto con sus compañeros de trabajo, con sus superiores jerárquicos y con terceros que se encuentren en las instalaciones de la congregación y/o de la Normal.
6. La violación de las obligaciones inherentes a la CONFIDENCIALIDAD.
7. No poner en conocimiento del EMPLEADOR, cualquier información que posea acerca de hechos que puedan poner en peligro la seguridad de las personas que se encuentren en las instalaciones del EMPLEADOR.
8. No poner en conocimiento del EMPLEADOR, cualquier información que posea acerca de hechos que puedan poner en peligro los bienes que se encuentren en las instalaciones del EMPLEADOR.
9. La sustracción de bienes de propiedad del EMPLEADOR y de herramientas de trabajo sin autorización escrita de esta.
10. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
11. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
12. La revelación de secretos y datos reservados de la Congregación y/o de la Normal, aún por la primera vez.
13. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez.
14. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
15. El utilizar el nombre de la Congregación o la Normal para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
16. Cualquier información falsa suministrada a la Congregación o La Normal, aún por la primera vez.
17. Cualquier daño intencional que cause a sus materiales de trabajo aún por la primera vez.
18. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la Congregación y/o de la Normal, aún por la primera vez.
19. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la Congregación o a la Normal, aún por la primera vez.
No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la Congregación o la Normal, aún por la primera vez.
20. Realizar rifas o negocios personales dentro de la Congregación o la Normal, aún por la primera vez.
21. La violación a la normatividad de la Infancia, contenida en la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 aún por la primera vez.

6



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 19 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

cumplir y respetar los protocolos de bioseguridad y salud implementados, dentro del marco de la pandemia causada por el virus COVID-19 y en general los que EL EMPLEADOR implemente con posterioridad a la superación de la Pandemia.

SEXTA. – OBLIGACIONES Y FUNCIONES PARTICULARES DEL (LA) TRABAJADOR(A): En los términos del numeral 1º del ARTICULO 58 del Código Sustantivo del Trabajo¹, las partes convienen en la presente cláusula que las siguientes se constituyen en obligaciones y/o funciones que de modo particular le imparte EL EMPLEADOR al TRABAJADOR, con efecto durante toda la vigencia de este contrato, y las cuales se constituyen en responsabilidades y/o funciones inherentes al cargo desempeñado por EL (LA) TRABAJADOR (A):

- No atender durante las horas de trabajo, asuntos u ocupaciones distintas de las que EL EMPLEADOR le encomiende, salvo autorización expresa para cada caso.
- Guardar estricta reserva de toda la información que llegue a su conocimiento debido a su oficio. Le queda estrictamente prohibido divulgar cualquier información acerca de: (i) El personal que preste servicios en la Congregación, la escuela o en las dependencias del EMPLEADOR o de sus familiares o de los bienes de cualquiera de éstos; y, (ii) las políticas, normas, procedimientos y medidas de seguridad establecidos para Congregación, la escuela o en las dependencias del EMPLEADOR. La divulgación por parte del (la) TRABAJADOR(A), de cualquier información sobre los anteriores conceptos, será considerada como una falta grave al contrato y justificará su terminación.
- Asistir puntualmente a prestar sus servicios.
- Utilizar sus herramientas de trabajo solamente con ocasión o por causa de sus funciones. EL (LA) TRABAJADOR (A) deberá hacer un uso diligente y cuidadoso de dichas herramientas y procurará su debido mantenimiento y conservación.
- Cumplir y respetar los protocolos de bioseguridad y salud implementados por EL EMPLEADOR, dentro del marco de la pandemia causada por el virus COVID-19 y en general los que EL EMPLEADOR implemente con posterioridad a la superación de la Pandemia.
- EL (LA) TRABAJADOR(A) está obligado a dar aviso oportuno e inmediato al EMPLEADOR cuando quiera que presente síntomas asociados al virus COVID-19 y deberá pedir cita ante la EPS a la cual se encuentre afiliado, con el fin de practicarse el correspondiente examen. En caso de que el examen salga positivo, deberá cumplir las recomendaciones y el aislamiento ordenado por el médico tratante.

PARÁGRAFO: Además de las anteriores funciones, EL (LA) TRABAJADOR (A) se compromete a cumplir y acatar las funciones y responsabilidades del cargo y en general a dar estricto cumplimiento a las siguientes funciones especiales:

- Dirigir la preparación del Proyecto Educativo Institucional con la participación de los distintos actores de la Comunidad Educativa.

¹ C. S. del T. "Art. 58. - Son obligaciones especiales del (la) TRABAJADOR(A): 1) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. ..."

cambios de oficio que decida EL EMPLEADOR, siempre y cuando tales cambios no desmejoren sus condiciones de remuneración y su dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T., modificado por el Art. 1 de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por EL EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8 del Art. 57 del C.S.T. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Con ocasión de la emergencia sanitaria que vive el país causada por el virus COVID-19, EL (LA) TRABAJADOR(A) acepta desarrollar su labor bajo la modalidad de trabajo en casa cuando las necesidades del servicio así lo exijan. En consecuencia, EL (LA) TRABAJADOR(A) se compromete a conectarse a través de las plataformas tecnológicas virtuales dispuestas por EL EMPLEADOR o por el Gobierno Nacional, para desarrollar su labor en los horarios y días que establezca EL EMPLEADOR.

DÉCIMA. - JORNADA DE TRABAJO: LA TRABAJADORA se obliga a laborar la jornada ordinaria establecida por EL EMPLEADOR, pudiendo este hacer ajustes o cambios en la jornada ordinaria cuando lo estime conveniente.

Con el presente contrato y bajo la noción de **jornada laboral** se entienden contratadas la cantidad de **cuarenta y ocho (48) horas** semanales con la siguiente distribución:

Lunes a viernes de las 6:00 a.m. a las 3:00 p.m., con descanso de una hora diaria para almorzar

PARÁGRAFO: En los términos del artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, se considera trabajo suplementario u horas extras, todo aquel trabajo ejecutado en exceso de la jornada convencional y en todo caso de la jornada máxima legal.

Todo trabajo suplementario, o en horas extras, debe autorizarlo EL EMPLEADOR o sus representantes por escrito. EL EMPLEADOR no reconocerá ningún trabajo suplementario que no haya sido autorizado como queda estipulado.

UNDÉCIMA. - SALARIO: EL (LA) TRABAJADOR (A) recibe como contraprestación a sus servicios la suma indicada en el encabezado de este contrato en la periodicidad allí también señalada. En esta remuneración está incluida la de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Cualquier liquidación de esa cantidad y/o los ajustes que a su salario se hagan, se consignarán en la hoja de vida de EL (LA) TRABAJADOR (A) mediante comunicación escrita.

PARÁGRAFO: EL (LA) TRABAJADOR(A) y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato.

DÉCIMO SEGUNDA. - CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN: Habida cuenta de la importancia que representa para EL EMPLEADOR, la confidencialidad en el manejo de la

- Presidir el Consejo Directivo y el Consejo Académico de la Institución y coordinar los distintos Órganos del Gobierno Escolar.
- Representar el establecimiento ante las autoridades educativas y la Comunidad Escolar.
- Formular planes anuales de acción y de mejoramiento de calidad y dirigir su ejecución.
- Dirigir el trabajo de los equipos docentes y establecer contactos inter. Institucionales para el logro de las metas educativas.
- Realizar el control sobre el cumplimiento de las funciones correspondientes al personal docente y administrativo y reportar las novedades e irregularidades del personal a la Secretaría de Educación Municipal, Departamental o quien haga sus veces.
- Administrar el personal asignado a la Institución en lo relacionado con las novedades y los permisos.
- Participar en la definición de perfiles para la selección del personal docente, y en su selección definitiva.
- Programar y Distribuir las asignaciones académicas, y demás funciones de docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo, de conformidad con las normas sobre la materia.
- Realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo.
- Imponer las sanciones disciplinarias propias del sistema de control interno disciplinario de conformidad con las normas vigentes.
- Proponer a los docentes que serán apoyados para recibir capacitación.
- Gerencia el establecimiento educativo con eficiencia, eficacia y efectividad
- Promover y promocionar el establecimiento educativo como una empresa social del estado
- Suministrar información oportuna al departamento, distrito o municipio, de acuerdo con sus requerimientos.
- Responder por la calidad de la prestación del servicio en su Institución.
- Rendir un informe al Consejo Directivo de la Institución Educativa al menos cada 6 meses.
- Atender a las normas establecidas en las coordinaciones y a los lineamientos internos de la congregación y/o la escuela para dar cumplimiento objetivo al Manual de Convivencia.

SÉPTIMA. - TÉRMINO. El presente contrato tendrá un término de (10) meses, contados a partir del 01 de Febrero de 2022. No obstante, si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado o prorrogado por un período igual al inicialmente pactado y hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no puede ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

OCTAVA. - PERÍODO DE PRUEBA: Acuerdan las partes fijar como período de prueba la quinta parte del término inicial, es decir, (18) días. Durante este período las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato sin que se cause el pago de indemnización alguna. Este período de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en las prórrogas.

NOVENA. - SEDE DE TRABAJO: Las PARTES entienden que EL (LA) TRABAJADOR (A) se obliga a los servicios inherentes al cargo de contratación en el domicilio de la congregación y/o la escuela, ubicada en la dirección descrita en el encabezado del presente contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO:** EL (LA) TRABAJADOR (A) acepta los traslados de lugar de trabajo y

información con ocasión del cargo desempeñado, las PARTES acuerdan el **CARÁCTER CONFIDENCIAL Y RESERVADO** de dicha información.

PARÁGRAFO PRIMERO: En los términos del numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo², las PARTES convienen en la presente cláusula que una de las instrucciones que de modo particular le imparte EL EMPLEADOR al TRABAJADOR, con efecto durante toda la vigencia de este contrato, es la de guardar absoluta reserva frente a terceros (incluida la familia del (la) TRABAJADOR(A)), de **TODA** la información referenciada en la presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En los términos del numeral 2º del ARTÍCULO 58 del Código Sustantivo del Trabajo³, las PARTES convienen como de "naturaleza reservada" toda la información relacionada en este contrato.

PARÁGRAFO TERCERO: En los términos del numeral 8º del literal A) del ARTICULO 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965, que subrogó el ARTICULO 62 del Código Sustantivo del Trabajo⁴, las PARTES convienen como de "CARACTER RESERVADO" todos los asuntos relacionados en este contrato.

PARÁGRAFO CUARTO: En concordancia con lo dispuesto en la presente cláusula, y con las causales contempladas en el literal A) del ARTICULO 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965, constituye violación grave de las obligaciones generales y particulares por parte del (la) TRABAJADOR(A), y por ende, JUSTA CAUSA para dar por terminado este contrato en forma unilateral por parte del EMPLEADOR, la vulneración de la CONFIDENCIALIDAD o RESERVA de los asuntos aludidos en este contrato.

La terminación del contrato justificadamente no será óbice para interponer las respectivas denuncias penales e iniciar las acciones civiles de resarcimiento de perjuicios.

PARÁGRAFO QUINTO: La **única excepción** respecto a la RESERVA o CONFIDENCIALIDAD de la información, la constituye el REQUERIMIENTO ESCRITO de autoridad Administrativa o Judicial competente, con el lleno de los requisitos establecidos en la Ley. De llegarse a presentar esta situación, EL (LA) TRABAJADOR (A) se compromete a dar traslado al Jefe Inmediato, de la petición incoada por la Autoridad correspondiente.

DÉCIMO TERCERA. - JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado el presente contrato unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7a. del Decreto 2351 de 1965; y además por parte del EMPLEADOR, las siguientes faltas que se califican como graves:

FALTAS GRAVES:

² Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58: "Son obligaciones especiales del (la) TRABAJADOR(A): 1) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. ..."

³ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58: "Son obligaciones especiales del (la) TRABAJADOR(A): (...) 2) No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes."

⁴ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62: "Terminación del Contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A) Por parte del Patrono: (...) 8) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa."

1. La violación por parte del (LA) TRABAJADOR(A) de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o las contempladas en el Reglamento de Trabajo y en especial las pactadas en las cláusulas quinto y sexta de este contrato, aún por primera vez

2. El hecho de que EL (LA) TRABAJADOR(A) preste sus servicios en estado de embriaguez o ingiera bebidas embriagantes en desarrollo de su trabajo, aún por la primera vez

3. El hecho de que EL (LA) TRABAJADOR(A) consuma sustancias psicoactivas, aún en dosis personales, en los lugares de prestación del servicio o por fuera de ellos, pero dentro de la jornada de trabajo, o se presente a trabajar bajo el estado o influencia del consumo de dichas sustancias o las venda o porte.

4. Cualquier acto de infidelidad o deslealtad del (la) TRABAJADOR(A) para con EL EMPLEADOR.

5. La falta de respeto con sus compañeros de trabajo, con sus superiores jerárquicos y con terceros que se encuentren en las instalaciones de la congregación y/o de la escuela.

6. La violación de las obligaciones inherentes a la CONFIDENCIALIDAD de que trata la cláusula DÉCIMOSEGUNDA precedente.

7. No poner en conocimiento del EMPLEADOR, cualquier información que posea acerca de hechos que puedan poner en peligro la seguridad de las personas que se encuentren en las instalaciones del EMPLEADOR.

8. No poner en conocimiento del EMPLEADOR, cualquier información que posea acerca de hechos que puedan poner en peligro los bienes que se encuentren en las instalaciones de EL EMPLEADOR.

9. La sustracción de bienes de propiedad del EMPLEADOR y de herramientas de trabajo sin autorización escrita de esta.

10. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.

11. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez.

12. La revelación de secretos y datos reservados de la Congregación y/o la escuela, aún por la primera vez.

13. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez.

14. La no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.

15. El utilizar el nombre de la Congregación o la escuela para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.

16. Cualquier información falsa suministrada a la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.

17. Cualquier daño intencional que cause a sus materiales de trabajo aún por la primera vez.

18. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la Congregación y/o de la escuela, aún por la primera vez.

19. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la Congregación o al Colegio, aún por la primera vez.

20. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.

21. Realizar rifas o negocios personales dentro de la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.

22. La violación a la normatividad de la Infancia, contenida en la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 aún por la primera vez.

23. Ejercer conductas engañosas frente al (los, las) alumno (os, as) que atenten contra la ley, la moral y las buenas costumbres aún por la primera vez.

24. El haber obtenido una calificación deficiente o mala en la evaluación del Desempeño y Desarrollo que periódicamente realiza la escuela al personal administrativo y/o docente y/o de servicios generales aún por la primera vez.

25. Haber obtenido una calificación regular por dos periodos consecutivos en la evaluación del desempeño y desarrollo que realiza La escuela aún por la primera vez.

26. Solicitar recursos o dinero a los estudiantes, compañeros de trabajo o padres de familia para realizar excursiones o actividades curriculares o extra curriculares sin contar con el debido permiso del empleador aun por la primera vez. De la misma forma es causal de terminación de contrato no rendir las cuentas debidas de dineros solicitados a estudiantes o padres de familia con sus soportes correspondientes aun por la primera vez.

27. Presentarse a trabajar en las sedes del EMPLEADOR contagiado(a) con el virus COVID-19, en caso de que se demuestre que EL (LA) TRABAJADOR(A) conocía previamente sobre su estado de salud.

28. El incumplimiento grave o leve por parte de EL (LA) TRABAJADOR(A), de las normas sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST que tenga EL EMPLEADOR.

DÉCIMO CUARTA. - OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN: Se hará entrega por medio de un Acta, de los activos y bienes asignados al TRABAJADOR para desarrollar a cabalidad su labor, los cuales estarán bajo su responsabilidad durante la vigencia del contrato; y a la terminación de este contrato, mediante Acta se hará entrega al EMPLEADOR, de los mismos. De igual forma, a la finalización del contrato, EL (LA) TRABAJADOR (A) se

obliga a restituir al EMPLEADOR todos los documentos, archivos e informaciones que se encuentren bajo su custodia.

DÉCIMO QUINTA: EL (LA) TRABAJADOR(A), desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al EMPLEADOR para que de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario.

DÉCIMO SEXTA: El correo corporativo o el asignado por la Congregación o la escuela al (LA) TRABAJADOR(A) es propiedad del EMPLEADOR; por lo tanto, no se violan normas de confidencialidad, ni constituye violación a la privacidad, ni a la intimidad, el que el personal de la Congregación o la escuela acceda a la información del correo corporativo asignando.

DÉCIMO SÉPTIMA: Con la firma de este contrato EL (LA) TRABAJADOR(A) manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la escuela y de la Congregación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato de trabajo, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la Congregación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes de su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la Congregación y/o La escuela; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la Congregación y/o La escuela; 5) transmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados.

PARÁGRAFO. EL (LA) TRABAJADOR(A) se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales.

DÉCIMO OCTAVA: PROPIEDAD INTELECTUAL: Las partes acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor encomendados por EL EMPLEADOR (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no, obras literarias y científicas, y demás instrumentos y objetos tutelados por la legislación de derechos de autor y propiedad industrial particularmente la ley 23 de 1982 y la Decisión 486 de 2000), pero concebido o hechos por EL (LA) TRABAJADOR(A) durante la ejecución o con ocasión del presente contrato, pertenecerán al EMPLEADOR.

En consecuencia, EL (LA) TRABAJADOR(A) se obliga a informar al EMPLEADOR inmediatamente sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales y a celebrar los actos jurídicos que resulten necesarios para transferir al EMPLEADOR la

industrial particularmente la ley 23 de 1982 y la Decisión 486 de 2000), pero concebido o hechos por EL (LA) TRABAJADOR(A) durante la ejecución o con ocasión del presente contrato, pertenecerán al EMPLEADOR.

En consecuencia, EL (LA) TRABAJADOR(A) se obliga a informar al EMPLEADOR inmediatamente sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales y a celebrar los actos jurídicos que resulten necesarios para transferir al EMPLEADOR la titularidad de cualquier objeto de propiedad intelectual realizado por EL (LA) TRABAJADOR(A) en ejecución del presente contrato.

DÉCIMO NOVENA: Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la Ley y la Jurisprudencia; 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.

VIGÉSIMA: REGLAMENTO DE TRABAJO Y DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: Se deja constancia que EL(LA) TRABAJADOR(A) conoce el Reglamento Interno de Trabajo de la Escuela y/o de la Congregación así como el de Higiene y Seguridad Industrial, y las funciones del cargo para el cual ha sido contratado(a) por lo cual en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, al igual que las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus trabajadores, y que EL(LA) TRABAJADOR(A) se compromete a acatar.

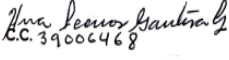
VIGÉSIMO PRIMERA: Las presentes cláusulas son las que rigen las relaciones entre las partes y reemplaza en su integridad cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad, sin perjuicio de la continuidad en el vínculo.

Para constancia se suscribe por ellas en dos (2) ejemplares del mismo tenor y valor, para cada una de las partes en Punto Nacional el día 04 de Febrero de 2022.

EL EMPLEADOR,


Hna. Herlinda Inés Maestre Gámez
C.C. 49.687.024

EL (LA) TRABAJADOR(A)


C.C. 39006468



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 21 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

EL EMPLEADOR

NOMBRE: CONGREGACION DE HERMANAS TERCARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA - PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR – ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS
NIT: 860.506.429-9
DIRECCIÓN D/LA ESCUELA: Calle 6 N°10-142
RECTORA: Leonor Ganfiva González

LA TRABAJADORA

NOMBRE: Kelian Paola Ortega Barros
IDENTIFICACIÓN: 1124481118
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: Urbía la Guajira 23 de Julio 1986
DIRECCIÓN RESIDENCIA: Calle 6 N° 10-142
TELÉFONO RESIDENCIA Y CELULAR: 3105105629
CORREO ELECTRÓNICO: normalantoniasantos@terciarascapuchinas.org

EL CONTRATO DE TRABAJO

DURACIÓN: TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
TÉRMINO: DIEZ (10) MESES
FECHA DE INICIACIÓN: Febrero 01 de 2.022
FECHA DE TERMINACIÓN: Diciembre 01 de 2.022
CARGO: COORDINADORA DE CONVIVENCIA
SALARIO: TRES MILLONES DOCIENTOS CINCUENTA MIL MENSUALES. Pagados Mes vencido.
LUGAR DE TRABAJO: SEDE DE LA ESCUELA UBICADA EN EL MUNICIPIO DE PUENTE NACIONAL Y/O BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA.

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
6.00 am - 3.00 pm	6.00 am - 3.00 pm	6.00 am - 3.00 pm	6.00 am - 3.00 pm	6.00 am - 3.00 pm

Entre EL EMPLEADOR, representado en este documento por la Hermana Leonor Ganfiva González, mayor de edad y vecina de Puente Nacional, identificada con cédula de ciudadanía No. 39.005.468 expedida en El Banco Magdalena, en calidad de Rectora de la Escuela Normal Superior Antonia Santos del Municipio de Puente Nacional (Santander) y (LA) TRABAJADORA de las condiciones ya dichas, identificados respectivamente como aparece al pie de sus firmas, se ha convenido, en celebrar el presente contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual se registró por las normas del Código Sustantivo de Trabajo y las normas que lo adicionen o modifiquen y, en particular por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. – OBJETO: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del (la) TRABAJADORA(A) para desempeñar el cargo de Acompañante de Internas y esta 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, 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, c) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en

1

2. Guardar estricta reserva de toda la información que llegue a su conocimiento debido a su oficio. Le queda estrictamente prohibido divulgar cualquier información acerca de: (I) El personal que preste servicios en la Congregación, la escuela o en las dependencias del EMPLEADOR o de sus familiares o de los bienes de cualquiera de éstos; y, (II) las políticas, normas, procedimientos y medidas de seguridad establecidos para Congregación, la escuela o en las dependencias del EMPLEADOR. La divulgación por parte de la TRABAJADORA, de cualquier información sobre los anteriores conceptos, será considerada como una falta grave al contrato y justificará su terminación.
3. Asistir puntualmente a prestar sus servicios.
4. Utilizar sus herramientas de trabajo solamente con ocasión o por causa de sus funciones. LA TRABAJADORA deberá hacer un uso diligente y cuidadoso de dichas herramientas y procurará su debido mantenimiento y conservación.
5. Cumplir y respetar los protocolos de bioseguridad y salud implementados por EL EMPLEADOR, dentro del marco de la pandemia causada por el virus COVID-19 y en general los que EL EMPLEADOR implemente con posterioridad a la superación de la Pandemia.
6. LA TRABAJADORA está obligada a dar aviso oportuno e inmediato al EMPLEADOR cuando quiera que presente síntomas asociados al virus COVID-19 y deberá pedir cita ante la EPS a la cual se encuentre afiliado, con el fin de practicarse el correspondiente examen. En caso de que el examen salga positivo, deberá cumplir las recomendaciones y el aislamiento ordenado por el médico tratante.

PARÁGRAFO: Además de las anteriores funciones, LA TRABAJADORA se compromete a cumplir y acatar las funciones y responsabilidades del cargo y en general a dar estricto cumplimiento a las siguientes funciones especiales:

1. Coordinar y dinamizar el procedimiento de Acompañamiento del proceso formativo de la ENSAS.
2. Organizar el desplazamiento de los estudiantes cuando se requiera una movilización masiva y velar por la disciplina en los diferentes eventos.)
3. Verificar las causas de lo no asistencia de los estudiantes al Colegio, informar a la Rectora y diligenciar los registros respectivos.
4. Organizar y acompañar a los estudiantes durante el descanso y velar por el orden y aseo de las instalaciones físicas del colegio.
5. Participar en el Consejo Académico, Directivo, de Convivencia y Comité de Calidad.
6. Coordinar la entrada y salida de docentes y estudiantes.
7. Mantener comunicación permanente con la Rectora, Coordinadores, Psicóloga, acompañantes de grupo.
8. Autorizar la solicitud de permiso de docentes previa autorización de la Rectora.
9. Trabajar en coordinación con la pastoral, como eje transversal del Colegio, para que desde esta perspectiva se posibilite la vivencia de los valores cristianos.
10. Comunicar a los padres de familia los Informes disciplinarios de los estudiantes que lo requieran.
11. Otras responsabilidades que le sean asignadas por la Rectora.
12. Atender a las normas establecidas en las coordinaciones y a los lineamientos internos de la congregación y/o la escuela para dar cumplimiento objetivo al Manual de Convivencia.
13. Participar activa y responsablemente en las actividades programadas por la congregación y/o la escuela; ayudar en su organización procurando la buena imagen de la congregación y/o la escuela.
14. Atender las orientaciones metodológicas impartidas por el Consejo Académico o cualquier superior jerárquico

3

general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa y ocasión a su contrato de trabajo.

SEGUNDA. - LEGISLACIÓN APLICABLE: El contrato se regirá por las normas de la legislación colombiana en virtud del principio de territorialidad consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo; por ende, será este último y su legislación complementaria, el compendio rector de la relación laboral existente entre las PARTES, para su formación, ejecución y terminación.

TERCERA. - DOMICILIO DE LA TRABAJADORA: La dirección de l (la) TRABAJADOR(A), que aparece relacionada en el encabezamiento de este contrato, se entiende como la residencia actual del mismo y en consecuencia su domicilio legal para todos los efectos que se desprendan de la relación laboral existente entre las partes. LA TRABAJADORA informará al EMPLEADOR, por escrito, cualquier cambio de domicilio. La inobservancia de esta formalidad hará que cualquier notificación por escrito hecha a la dirección que aparece registrada, surta los efectos pertinentes cuando la Ley exija o autorice la notificación escrita. **PARÁGRAFO:** Toda la información del personal es de carácter reservado.

CUARTA. - OBLIGACIÓN GENERAL DEL LA TRABAJADORA: LA TRABAJADORA se ha obligado a poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado en la cláusula siguiente, y en las labores anexas y complementarias al mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes.

QUINTA. - CARGO: A la suscripción de este contrato, el cargo desempeñado por LA TRABAJADORA es el de: **COORDINADORA DE CONVIVENCIA.**

Las PARTES convienen en relación con el cargo que:

- 5.1. A pesar de la especificidad del cargo, LA TRABAJADORA se compromete con todas las labores conexas y complementarias al cargo y en particular las señaladas en la cláusula SEXTA del presente contrato.
- 5.2. LA TRABAJADORA se compromete a atender todas las instrucciones que, en materia de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO se dicten por parte del EMPLEADOR y a cumplir y respetar los protocolos de bioseguridad y salud implementados, dentro del marco de la pandemia causada por el virus COVID-19 y en general los que EL EMPLEADOR implemente con posterioridad a la superación de la Pandemia.

SEXTA. – OBLIGACIONES Y FUNCIONES PARTICULARES DEL LA TRABAJADORA: En los términos del numeral 1º del ARTICULO 58 del Código Sustantivo del Trabajo¹, las partes convienen en la presente cláusula que las siguientes se constituyen en obligaciones y/o funciones que de modo particular le imparte EL EMPLEADOR al TRABAJADOR, con efecto durante toda la vigencia de este contrato, y las cuales se constituyen en responsabilidades y/o funciones inherentes al cargo desempeñado por LA TRABAJADORA:

1. No atender durante las horas de trabajo, asuntos u ocupaciones distintas de las que EL EMPLEADOR le encomiende, salvo autorización expresa para cada caso.

¹ C S del T. "Art. 58. - Son obligaciones especiales del (la) TRABAJADOR(A): 1) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. ..."

2

15. Cumplir a cabalidad con el horario establecido en el presente contrato de trabajo o con los turnos establecidos que le hayan sido asignados.
16. Mantener buenas relaciones con todos los miembros de la comunidad educativa, favoreciendo la convivencia fraterna.
17. Considerar como parte esencial de su misión la puntualidad en todos los aspectos: llegada al colegio, inicio de clases, asistencia a reuniones, jornadas formativas, pedagógicas e informes solicitados por las Directivas día escuela.
18. Velar por el uso adecuado y la seguridad de los recursos que le sean confiados.
19. Responder por el uso adecuado, mantenimiento y seguridad de los equipos y materiales confiados a su manejo.
20. Manejar responsable y oportunamente los vínculos del portal educativo de su competencia.
21. Cumplir con las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza de su cargo.
22. Fomentar un clima de relaciones interpersonales que propicien la construcción de lazos de fraternidad entre los miembros de la comunidad educativa y que faciliten la solución de conflictos cuando éstos se presenten.
23. Brindar una adecuada y oportuna atención a los estudiantes y a los padres de familia, en los horarios establecidos, respecto a sus inquietudes e informaciones de tipo académico y disciplinario.
24. Participar activamente en las reuniones a las que sea citado
25. Cumplir y hacer cumplir las normas del Manual de Convivencia de la congregación y/o la escuela en cualquier tiempo y lugar.
26. Cumplir con los protocolos de bioseguridad establecidos por la escuela y/o la congregación dentro del marco de la pandemia causada por el virus COVID-19 y los que se implementen con posterioridad a la superación de la pandemia.

ES LA AUTORIDAD PARA:

- Aprobar los permisos de salida o llegada de los estudiantes dentro del horario.
- Incentivar a los estudiantes en el cumplimiento de sus deberes.
- Mantener diálogo permanente con los estudiantes sobre Actitudes y comportamientos que deben ser mejorados.
- Ejecutar y controlar el procedimiento convivencial de los estudiantes e informar a la Rectora.
- Elaborar y controlar el horario de acompañamiento en horas de entrada, salida y descansos, con la colaboración de los docentes.
- Realizar control al horario de entrada y salida de docentes.

SÉPTIMA. - TÉRMINO. El presente contrato tendrá un término de diez (10) meses, contados a partir del primero (1º) de febrero de 2022. No obstante, si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado o prorrogado por un período igual al inicialmente pactado y hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no puede ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

OCTAVA. - PERÍODO DE PRUEBA: Acuerdan las partes fijar como período de prueba la quinta parte del término inicial, es decir, sesenta (60) días. Durante este período las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato sin que se cause el pago de indemnización alguna. Este período de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en las prórrogas.

4



GUÍA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 22 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

NOVENA. - SEDE DE TRABAJO: Las **PARTES** entienden que LA TRABAJADORA se obliga a los servicios inherentes al cargo de contratación en el domicilio de la congregación y/o la escuela, ubicada en la dirección descrita en el encabezado del presente contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO:** LA TRABAJADORA acepta los traslados de lugar de trabajo y cambios de oficio que decida EL EMPLEADOR, siempre y cuando tales cambios no desmejoren sus condiciones de remuneración y su dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves prejuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T., modificado por el Art. 1 de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por EL EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8 del Art. 57 del C.S.T. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Con ocasión de la emergencia sanitaria que vive el país causado por el virus COVID-19, LA TRABAJADORA acepta desarrollar su labor bajo la modalidad de trabajo en casa cuando las necesidades del servicio así lo exijan. En consecuencia, LA TRABAJADORA se compromete a conectarse a través de las plataformas tecnológicas virtuales dispuestas por EL EMPLEADOR o por el Gobierno Nacional, para desarrollar su labor en los horarios y días que establezca EL EMPLEADOR.

DÉCIMA. - JORNADA DE TRABAJO: LA TRABAJADORA se obliga a laborar la jornada ordinaria establecida por EL EMPLEADOR, pudiendo este hacer ajustes o cambios en la jornada ordinaria cuando lo estime conveniente.

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
6.00 am - 3.00 pm	6.00 am - 3.00 pm	6.00 am - 3.00 pm	6.00 am - 3.00 pm	6.00 am - 3.00 pm

PARÁGRAFO: En los términos del artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, se considera trabajo suplementario u horas extras, todo aquel trabajo ejecutado en exceso de la jornada convencional y en todo caso de la jornada máxima legal.

Todo trabajo suplementario, o en horas extras, debe autorizarlo EL EMPLEADOR o sus representantes por escrito. EL EMPLEADOR no reconocerá ningún trabajo suplementario que no haya sido autorizado como queda estipulado.

UNDÉCIMA. - SALARIO: LA TRABAJADORA recibe como contraprestación a sus servicios la suma indicada en el encabezado de este contrato en la periodicidad allí también señalada. En esta remuneración está incluida la de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Cualquier modificación de esa cantidad y/o los ajustes que a su salario se hagan, se consignarán en la hoja de vida de LA TRABAJADORA mediante comunicación escrita.

PARÁGRAFO: LA TRABAJADORA Y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extrasalariales, las primas de: vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enuncados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato.

DÉCIMO SEGUNDA. - CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN: Habida cuenta de la importancia que representa para EL EMPLEADOR, la confidencialidad en el manejo de la información con

5

ocasión del cargo desempeñado, las **PARTES** acuerdan el **CARÁCTER CONFIDENCIAL Y RESERVADO** de dicha información.

PARÁGRAFO PRIMERO: En los términos del numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo², las **PARTES** convienen en la presente cláusula que una de las instrucciones que de modo particular le imparte EL EMPLEADOR al **TRABAJADOR**, con efecto durante toda la vigencia de este contrato, es la de guardar absoluta reserva frente a terceros (incluida la familia de la TRABAJADORA, de **TODA** la información referenciada en la presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En los términos del numeral 2º del ARTÍCULO 58 del Código Sustantivo del Trabajo³, los **PARTES** convienen como de "naturaleza reservada" toda la información relacionada en este contrato.

PARÁGRAFO TERCERO: En los términos del numeral 8º del literal A) del ARTÍCULO 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965, que subrogó el ARTÍCULO 62 del Código Sustantivo del Trabajo⁴, las **PARTES** convienen como de "CARACTER RESERVADO" todos los asuntos relacionados en este contrato.

PARÁGRAFO CUARTO: En concordancia con lo dispuesto en la presente cláusula, y con las causas contempladas en el literal A) del ARTICULO 7 del Decreto-Ley 2251 de 1965, constituye violación grave de las obligaciones generales y particulares por parte del(los) TRABAJADOR(es), y por ende JUSTA CAUSA para dar por terminado este contrato en forma unilateral por parte del EMPLEADOR, la vulneración de la CONFIDENCIALIDAD o RESERVA de los asuntos aludidos en este contrato.

La terminación del contrato justificadamente no será óbice para interponer las respectivas denuncias penales e iniciar las acciones civiles de resarcimiento de perjuicios.

PARÁGRAFO QUINTO: La única excepción respecto a la RESERVA o CONFIDENCIALIDAD de la información, la constituye el REQUERIMIENTO ESCRITO de autoridad Administrativa o Jurisdiccional competente, con el lleno de los requisitos establecidos en la Ley. De llegarse a presentar esta situación, LA TRABAJADORA se compromete a dar traslado al jefe inmediato, de la petición incoada por la Autoridad correspondiente.

DÉCIMO TERCERA. - JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado el presente contrato unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965; y además por parte del EMPLEADOR, las siguientes faltas que se califican como graves:

FALTAS GRAVES:

1. La violación por parte de LA TRABAJADORA de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o las contempladas en el Reglamento de Trabajo y en especial las pactadas en las cláusulas quinta y sexta de este contrato, aún por primera vez
2. El hecho de que LA TRABAJADORA preste sus servicios en estado de embriaguez o ingiera bebidas embriagantes en desarrollo de su trabajo, aún por la primera vez
3. El hecho de que LA TRABAJADORA consuma sustancias psicoactivas, aún en dosis personales, en los lugares de prestación del servicio o por fuera de ellos, pero dentro de la jornada de trabajo, o

2 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58: "Son obligaciones especiales del (la) TRABAJADOR(A): 1) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido."

² Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58: "Son obligaciones especiales del (la) TRABAJADOR(A) (...) 2) No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza confidencial o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes."

Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62. "Terminación del Contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo A) Por parte del Patrono () B) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales de la empresa.".

6

...trabajar bajo el estado o influencia del consumo de dichas sustancias o las venda o

Cualquier acto de infidelidad o deslealtad de la TRABAJADORA para con EL EMPLEADOR.

la falta de respeto con sus compañeros de trabajo, con sus superiores jerárquicos y con terceros que se encuentren en las instalaciones de la congregación y/o de la escuela.

6. La violación de las obligaciones inherentes a la CONFIDENCIALIDAD de que trata la cláusula DÉCIMOSEGUNDA precedente.
7. No poner en conocimiento del EMPLEADOR, cualquier información que posea acerca de hechos que puedan poner en peligro la seguridad de las personas que se encuentren en las instalaciones del EMPLEADOR.
8. No poner en conocimiento del EMPLEADOR, cualquier información que posea acerca de hechos que puedan poner en peligro los bienes que se encuentren en las instalaciones de EL EMPLEADOR.
9. La sustracción de bienes de propiedad del EMPLEADOR y de herramientas de trabajo sin autorización escrita de esta.
10. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
11. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
12. La revelación de secretos y datos reservados de la Congregación y/o la escuela, aún por la primera vez.
13. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez.
14. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
15. El utilizar el nombre de la Congregación o la escuela para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
16. Cualquier información falsa suministrada a la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.
17. Cualquier daño intencional que cause a sus materiales de trabajo aún por la primera vez.
18. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la Congregación y/o de la escuela, aún por la primera vez.
19. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la Congregación o al Colegio, aún por la primera vez.
No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.
20. Realizar ritos o negocios personales dentro de la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.
21. La violación a la normatividad de la Infancia, contenida en la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 aún por la primera vez.
22. Ejercer conductas engañosas frente al (los, las) alumno (os, as) que atenten contra la ley, la moral y las buenas costumbres aún por la primera vez.
23. El haber obtenido una calificación deficiente o mala en la evaluación del Desempeño y Desarrollo que periódicamente realiza la escuela al personal administrativo y/o docente y/o de servicios generales aún por la primera vez.
24. Haber obtenido una calificación regular por dos períodos consecutivos en la evaluación del desempeño y desarrollo que realiza La escuela aún por la primera vez.
25. Solicitar recursos o dinero a los estudiantes, compañeros de trabajo o padres de familia para realizar excursiones o actividades curriculares o extracurriculares sin contar con el debido permiso del empleador aún por la primera vez. De la misma forma es causal de terminación de contrato no rendir las cuentas debidas de dineros solicitados a estudiantes o padres de familia con sus soportes correspondientes aún por la primera vez.

El trabajador que trabaja en las sedes del EMPLEADOR contagiado(a) con el virus COVID-19, en caso de presentar un cumplimiento grave o leve por parte de LA TRABAJADORA, con conocimiento previo sobre su estado de salud, la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá:

DÉCIMO CUARTA. - OBLIGACIÓN: El trabajador SG SST que tenga EL EMPLEADOR.

1.3.- OBLIGACION DE RESTITUCIÓN: Se hará entrega por medio de un Acta, de los activos y bienes asignados al TRABAJADOR para desarrollar a cabalidad su labor, los cuales estarán bajo su responsabilidad durante la vigencia del contrato; y a la terminación de este contrato, mediante Acta se hará entrega al EMPLEADOR, de los mismos. De igual forma, a la finalización del contrato, LA TRABAJADORA se obliga a restituir al EMPLEADOR todos los documentos, archivos e informaciones que se encuentren bajo su custodia.

DÉCIMO QUINTA: LA TRABAJADORA, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario.

DÉCIMO SEXTA: El correo corporativo o el asignado por la Congregación o la escuela a LA TRABAJADORA es propiedad del EMPLEADOR; por lo tanto, no se violan normas de confidencialidad, ni constituye violación a la privacidad, ni a la intimidad, ni que el personal de la Congregación o la escuela acceda a la información del correo corporativo asignado.

DÉCIMO SÉPTIMA: Con la firma de este contrato LA TRABAJADORA manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la escuela y de la Congregación, y además de manera libre, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, crear, almacenar, usar, circular, suministrar, procesar, compilar, intercambiar, dar a conocer, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato de trabajo, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diere en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la Congregación, pudiendo ser utilizados con las siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes de su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la Congregación y/o La escuela; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otros; 4) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la Congregación y/o La escuela; 5) transmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados.

PARÁGRAFO. LA TRABAJADORA se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales.

DÉCIMO OCTAVA: PROPIEDAD INTELECTUAL: Las partes acuerdan que todas las invenciones e trabajos originales de autor encomendados por EL EMPLEADOR [Incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no, obras literarias y científicas, y demás instrumentos y objetos tutelados por la legislación de derechos de autor y propiedad industrial particularmente la ley 23 de 1982 y la Decisión 486 de 2000], pero concebido o hechos por LA TRABAJADORA durante la ejecución o con ocasión de la presente contrato, pertenecerán al EMPLEADOR.

8



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 25 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

12. La revelación de secretos y datos reservados de la Congregación y/o la escuela, aún por la primera vez.
13. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez.
14. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
15. El utilizar el nombre de la Congregación o la escuela para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
16. Cualquier información falsa suministrada a la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.
17. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la Congregación o al Colegio, aún por la primera vez.
18. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.
19. La violación a la normatividad de la infancia, contenida en la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 aún por la primera vez.
20. El haber obtenido una calificación deficiente o mala en la evaluación del Desempeño y Desarrollo que periódicamente realiza la escuela al personal administrativo y/o docente y/o de servicios generales aún por la primera vez.
21. Solicitar recursos o dinero a los estudiantes, compañeros de trabajo o padres de familia para realizar excursiones o actividades curriculares o extracurriculares sin contar con el debido permiso del empleador aún por la primera vez. De la misma forma es causal de terminación de contrato no rendir las cuentas debidas de dineros solicitados a estudiantes o padres de familia con sus soportes correspondientes aun por la primera vez.
22. Presentarse a trabajar en las sedes del EMPLEADOR contagiado(a) con el virus COVID-19, en caso de que se demuestre que LA TRABAJADORA conocía previamente sobre su estado de salud.
23. El incumplimiento grave o leve por parte de LA TRABAJADORA, de las normas sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST que tenga EL EMPLEADOR.

DÉCIMO CUARTA. - OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN: Se hará entrega por medio de un Acta, de los activos y bienes asignados al TRABAJADOR para desarrollar a cabalidad su labor, los cuales estarán bajo su responsabilidad durante la vigencia del contrato; y a la terminación de este contrato, mediante Acta se hará entrega al EMPLEADOR, de los mismos. De igual forma, a la finalización del contrato, LA TRABAJADORA se obliga a restituir al EMPLEADOR todos los documentos, archivos e informaciones que se encuentren bajo su custodia.

DÉCIMO QUINTA: LA TRABAJADORA, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al EMPLEADOR para que de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuenta las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario.

DÉCIMO SEXTA: El correo corporativo o el asigando por la Congregación o la escuela a LA TRABAJADORA es propiedad del EMPLEADOR; por lo tanto, no se violan normas de

7

confidencialidad, ni constituye violación a la privacidad, ni a la intimidad, el que el personal de la Congregación o la escuela acceda a la información del correo corporativo asigando.

DÉCIMO SÉPTIMA: Con la firma de este contrato LA TRABAJADORA manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la escuela y de la Congregación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato de trabajo, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la Congregación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes de su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la Congregación y/o La escuela; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la Congregación y/o La escuela; 5) transmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados.

PARÁGRAFO. LA TRABAJADORA se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales.

DÉCIMO OCTAVA: PROPIEDAD INTELECTUAL: Las partes acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor encomendados por EL EMPLEADOR (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no, obras literarias y científicas, y demás instrumentos y objetos tutelados por la legislación de derechos de autor y propiedad industrial particularmente la ley 23 de 1982 y la Decisión 486 de 2000), pero concebido o hechos por LA TRABAJADORA durante la ejecución o con ocasión del presente contrato, pertenecerán al EMPLEADOR.

En consecuencia, LA TRABAJADORA se obliga a informar al EMPLEADOR inmediatamente sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales y a celebrar los actos jurídicos que resulten necesarios para transferir al EMPLEADOR la titularidad de cualquier objeto de propiedad intelectual realizado por LA TRABAJADORA en ejecución del presente contrato.

DÉCIMO NOVENA: Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la Ley y la Jurisprudencia; 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.

VIGÉSIMA: REGLAMENTO DE TRABAJO Y DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: Se deja constancia que LA TRABAJADORA conoce el Reglamento Interno de Trabajo de la Escuela y/o de la Congregación así como el de Higiene y Seguridad Industrial, y las funciones del cargo para el cual ha sido contratado(a) por lo cual en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, al igual que las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus trabajadores, y que LA TRABAJADORA se compromete a acatar.

8

VIGÉSIMO PRIMERA: Las presentes cláusulas son las que rigen las relaciones entre las partes y reemplaza en su integridad cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad, sin perjuicio de la continuidad en el vínculo.

Para constancia se suscribe por ellas en dos (2) ejemplares del mismo tenor y valor, para cada una de las partes en Puente Nacional, el día Once (11) de enero de 2022.

EL EMPLEADOR,

LA TRABAJADORA

Hna.

Deonor Contreras

Hna

Elsa C Salazar S.

C.C.

39006468

C.C.

37.798.945 de 15/60

Rectora Normal Antonia Santos

GUÍA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 26 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 27 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

DÉCIMA. - JORNADA DE TRABAJO: LA TRABAJADORA se obliga a laborar la jornada ordinaria establecida por EL EMPLEADOR, pudiendo este hacer ajustes o cambios en la jornada ordinaria cuando lo estime conveniente.

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
7:00 am - 3:00 pm	7:00 am - 3:00 pm	7:00 am - 3:00 pm	7:00 am - 3:00 pm	7:00 am - 3:00 pm	9:00 am - 3:00 pm

PARÁGRAFO: En los términos del artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, se considera trabajo suplementario u horas extras, todo aquel trabajo ejecutado en exceso de la jornada convencional y en todo caso de la jornada máxima legal.

Todo trabajo suplementario, o en horas extras, debe autorizarlo EL EMPLEADOR o sus representantes por escrito. EL EMPLEADOR no reconocerá ningún trabajo suplementario que no haya sido autorizado como queda estipulado.

UNDÉCIMA. - SALARIO: LA TRABAJADORA recibe como contraprestación a sus servicios la suma indicada en el encabezado de este contrato en la periodicidad allí también señalada. En esta remuneración está incluida la de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Cualquier modificación de esa cantidad y/o los ajustes que a su salario se hagan, se consignarán en la hoja de vida de LA TRABAJADORA mediante comunicación escrita.

PARÁGRAFO: LA TRABAJADORA y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enuncados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato.

DÉCIMO SEGUNDA. - CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN: Habida cuenta de la importancia que representa para EL EMPLEADOR, la confidencialidad en el manejo de la información con ocasión del cargo desempeñado, las PARTES acuerdan el **CARÁCTER CONFIDENCIAL Y RESERVADO** de dicha información.

PARÁGRAFO PRIMERO: En los términos del numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo², las PARTES convienen en la presente cláusula que una de las instrucciones que de modo particular le imparte EL EMPLEADOR al TRABAJADOR, con efecto durante toda la vigencia de este contrato, es la de guardar absoluta reserva frente a terceros (incluida la familia de la TRABAJADORA, de TODA la información referenciada en la presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En los términos del numeral 2º del ARTÍCULO 58 del Código Sustantivo del Trabajo³, las PARTES convienen como de "naturaleza reservada" toda la información relacionada en este contrato.

² Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58: "Son obligaciones especiales del (la) TRABAJADOR(A): 1) Realizar personalmente la labor, le imparten el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido, ..."

³ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58: "Son obligaciones especiales del (la) TRABAJADOR(A): (...) 2) No comunicar con terceros,

- No poner en conocimiento del EMPLEADOR, cualquier información que posea acerca de hechos que puedan poner en peligro la seguridad de las personas que se encuentren en las instalaciones del EMPLEADOR.
- No poner en conocimiento del EMPLEADOR, cualquier información que posea acerca de hechos que puedan poner en peligro los bienes que se encuentren en las instalaciones de EL EMPLEADOR.
- La sustracción de bienes de propiedad del EMPLEADOR y de herramientas de trabajo sin autorización escrita de esta.
- La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
- La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
- La revelación de secretos y datos reservados de la Congregación y/o la escuela, aún por la primera vez.
- Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez.
- La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
- El utilizar el nombre de la Congregación o la escuela para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
- Cualquier información falsa suministrada a la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.
- Cualquier daño intencional que cause a sus materiales de trabajo aún por la primera vez.
- El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la Congregación y/o de la escuela, aún por la primera vez.
- El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la Congregación o al Colegio, aún por la primera vez.
- No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.
- Realizar rifas o negocios personales dentro de la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.
- La violación a la normalidad de la infancia, contenida en la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 aún por la primera vez.
- Ejercer conductas engañosas frente al (los, las) alumno (os, as) que atenten contra la ley, la moral y las buenas costumbres aún por la primera vez.

PARÁGRAFO TERCERO: En los términos del numeral 8º del literal A) del ARTÍCULO 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965, que subrogó el ARTÍCULO 62 del Código Sustantivo del Trabajo⁴, las PARTES convienen como de "CARÁCTER RESERVADO" todos los asuntos relacionados en este contrato.

PARÁGRAFO CUARTO: En concordancia con lo dispuesto en la presente cláusula, y con las causales contempladas en el literal A) del ARTÍCULO 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965, constituye violación grave de las obligaciones generales y particulares por parte del (la) TRABAJADORA, y por ende JUSTA CAUSA para dar por terminado este contrato en forma unilateral por parte del EMPLEADOR, la vulneración de la CONFIDENCIALIDAD o RESERVA de los asuntos aludidos en este contrato.

La terminación del contrato justificadamente no será óbice para interponer las respectivas denuncias penales e iniciar las acciones civiles de resarcimiento de perjuicios.

PARÁGRAFO QUINTO: La **única excepción** respecto a la RESERVA o CONFIDENCIALIDAD de la información, la constituye el REQUERIMIENTO ESCRITO de autoridad Administrativa o Jurisdiccional competente, con el lleno de los requisitos establecidos en la Ley. De llegarse a presentar esta situación, LA TRABAJADORA se compromete a dar traslado al jefe inmediato, de la petición incoada por la Autoridad correspondiente.

DÉCIMO TERCERA. - JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado el presente contrato unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965; y además por parte del EMPLEADOR, las siguientes faltas que se califican como graves:

FALTAS GRAVES:

- La violación por parte de LA TRABAJADORA de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o las contempladas en el Reglamento de Trabajo y en especial las pactadas en las cláusulas quinta y sexta de este contrato, aún por primera vez.
- El hecho de que LA TRABAJADORA preste sus servicios en estado de embriaguez o ingiera bebidas embriagantes en desarrollo de su trabajo, aún por la primera vez.
- El hecho de que LA TRABAJADORA consuma sustancias psicoactivas, aún en dosis personales, en los lugares de prestación del servicio o por fuera de ellos, pero dentro de la jornada de trabajo, o se presente a trabajar bajo el estado o influencia del consumo de dichas sustancias o las venda o porte.
- Cualquier acto de infidelidad o deslealtad de la TRABAJADORA para con EL EMPLEADOR.
- La falta de respeto con sus compañeros de trabajo, con sus superiores jerárquicos y con terceros que se encuentren en las instalaciones de la congregación y/o de la escuela.
- La violación de las obligaciones inherentes a la CONFIDENCIALIDAD de que trata la cláusula DÉCIMOSEGUNDA precedente.

salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de *naturaleza reservada* o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes."

⁴ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62: "Terminación del Contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A) Por parte del Patrono: (...) 8) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa."

- El haber obtenido una calificación deficiente o mala en la evaluación del Desempeño y desarrollo que periódicamente realiza la escuela al personal administrativo y/o docente y/o de servicios generales aún por la primera vez.
- Haber obtenido una calificación regular por dos periodos consecutivos en la evaluación del desempeño y desarrollo que realiza La escuela aún por la primera vez.
- Solicitar recursos o dinero a los estudiantes, compañeros de trabajo o padres de familia para realizar excursiones o actividades curriculares o extracurriculares sin contar con el debido permiso del empleador aun por la primera vez. De la misma forma es causal de terminación de contrato no rendir las cuentas debidas de dineros solicitados a estudiantes o padres de familia con sus soportes correspondientes aun por la primera vez.
- Presentarse a trabajar en las sedes del EMPLEADOR contagiado(a) con el virus COVID-19, en caso de que se demuestre que LA TRABAJADORA conocía previamente sobre su estado de salud.
- El incumplimiento grave o leve por parte de LA TRABAJADORA, de las normas sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST que tenga EL EMPLEADOR.

DÉCIMO CUARTA. - OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN: Se hará entrega por medio de un Acta, de los activos y bienes asignados al TRABAJADOR para desarrollar a cabalidad su labor, los cuales estarán bajo su responsabilidad durante la vigencia del contrato; y a la terminación de este contrato, mediante Acta se hará entrega al EMPLEADOR, de los mismos. De igual forma, a la finalización del contrato, LA TRABAJADORA se obliga a restituir al EMPLEADOR todos los documentos, archivos e informaciones que se encuentren bajo su custodia.

DÉCIMO QUINTA: LA TRABAJADORA, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario.

DÉCIMO SEXTA: El correo corporativo o el asignado por la Congregación o la escuela a LA TRABAJADORA es propiedad del EMPLEADOR; por lo tanto, no se violan normas de confidencialidad, ni constituye violación a la privacidad, ni a la intimidad, el que el personal de la Congregación o la escuela acceda a la información del correo corporativo asignado.

DÉCIMO SÉPTIMA: Con la firma de este contrato LA TRABAJADORA manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la escuela y de la Congregación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato de trabajo, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diere en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la Congregación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes de su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la Congregación y/o La escuela; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la



GUÍA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 30 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

15. El utilizar el nombre de la Congregación o la escuela para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
16. Cualquier información falsa suministrada a la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.
17. Cualquier daño intencional que cause a sus materiales de trabajo aún por la primera vez.
18. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la Congregación y/o de la escuela, aún por la primera vez.
19. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la Congregación o al Colegio, aún por la primera vez.
20. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.
21. Realizar rifas o negocios personales dentro de la Congregación o la escuela, aún por la primera vez.
22. La violación a la normalidad de la Infancia, contenida en la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 aún por la primera vez.
23. Ejercer conductas engañosas frente al (los, las) alumno (os, as) que atenten contra la ley, la moral y las buenas costumbres aún por la primera vez.
24. El haber obtenido una calificación deficiente o mala en la evaluación del Desempeño y Desarrollo que periódicamente realiza la escuela al personal administrativo y/o docente y/o de servicios generales aún por la primera vez.
25. Haber obtenido una calificación regular por dos periodos consecutivos en la evaluación del desempeño y desarrollo que realiza La escuela aún por la primera vez.
26. Solicitar recursos o dinero a los estudiantes, compañeros de trabajo o padres de familia para realizar excursiones o actividades curriculares o extracurriculares sin contar con el debido permiso del empleador aun por la primera vez. De la misma forma es causal de terminación de contrato no rendir las cuentas debidas de dineros solicitados a estudiantes o padres de familia con sus soportes correspondientes aun por la primera vez.
27. Presentarse a trabajar en las sedes del EMPLEADOR contagiado(a) con el virus COVID-19, en caso de que se demuestre que LA TRABAJADORA conocía previamente sobre su estado de salud.
28. El incumplimiento grave o leve por parte de LA TRABAJADORA, de las normas sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SST que tenga EL EMPLEADOR.

DÉCIMO CUARTA. - OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN: Se hará entrega por medio de un Acta, de los activos y bienes asignados al TRABAJADOR para desarrollar a cabalidad su labor, los cuales estarán bajo su responsabilidad durante la vigencia del contrato; y a la terminación de este contrato, mediante Acta se hará entrega al EMPLEADOR, de los mismos. De igual forma, a la finalización del contrato, LA TRABAJADORA se obliga a restituir al EMPLEADOR todos los documentos, archivos e informaciones que se encuentren bajo su custodia.

7

DÉCIMO QUINTA: LA TRABAJADORA, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al EMPLEADOR para que de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario.

DÉCIMO SEXTA: El correo corporativo o el asignado por la Congregación o la escuela a LA TRABAJADORA es propiedad del EMPLEADOR; por lo tanto, no se violan normas de confidencialidad, ni constituye violación a la privacidad, ni a la intimidad, el que el personal de la Congregación o la escuela acceda a la información del correo corporativo asignado.

DÉCIMO SÉPTIMA: Con la firma de este contrato LA TRABAJADORA manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la escuela y de la Congregación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR, para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suplir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato de trabajo, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se daiera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la Congregación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes de su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, inherentes; 3) el cumplimiento de la Congregación y/o la escuela; 3) Entregarlos a las entidades estatales tributarias y legales de la Congregación y/o la escuela; 4) Entregarlos a las entidades estatales tributarias y legales de la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos y de control que los requieran para la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la Congregación, entre otros; 4) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la Congregación y/o la escuela; 5) transmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados.

PARÁGRAFO. LA TRABAJADORA se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales.

DECIMO OCTAVA: PROPIEDAD INTELECTUAL: Las partes acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor encomendados por EL EMPLEADOR (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no, obras literarias y científicas, y demás instrumentos y objetos tutelados por la legislación de derechos de autor y propiedad industrial particularmente la ley 23 de 1982 y la Decisión 486 de 2000), pero concebido o hechos por LA TRABAJADORA durante la ejecución o con ocasión del presente contrato, pertenecerán al EMPLEADOR.

En consecuencia, LA TRABAJADORA se obliga a informar al EMPLEADOR inmediatamente sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales y a celebrar los actos jurídicos que resulten necesarios para transferir al EMPLEADOR la titularidad de cualquier objeto de propiedad intelectual realizado por LA TRABAJADORA en ejecución del presente contrato.

DÉCIMO NOVENA: Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la Ley y la Jurisprudencia; 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.

VIGÉSIMA: REGLAMENTO DE TRABAJO Y DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: Se deja constancia que LA TRABAJADORA conoce el Reglamento Interno de Trabajo de la Escuela y/o de la

8

Congregación así como el de Higiene y Seguridad Industrial, y las funciones del cargo para el cual ha sido contratado(a) por lo cual en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, al igual que las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus trabajadores, y que LA TRABAJADORA se compromete a acatar.

VIGÉSIMO PRIMERA: Las presentes cláusulas son las que rigen las relaciones entre las partes y reemplaza en su integridad cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad, sin perjuicio de la continuidad en el vínculo.

Para constancia se suscribe por ellas en dos (2) ejemplares del mismo tenor y valor, para cada una de las partes en Puente Nacional, el día Primero (1º) de Febrero de 2022.

EL EMPLEADOR.

LA TRABAJADORA

Hna Leonor Bautista G.
 Rectora Normal Antonia Santos

C.C. 39006468

Hno A. W. A. Kres

C.C. 26939588



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 31 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

15. Se sigue implementando la estrategia del plan de trabajo IAORA (Informar-Asesorar-Orientar-Realizar y Activar) con el objetivo de proporcionar herramientas de autocuidado y prevención de dificultades de salud mental ante problemáticas de la pandemia para la comunidad educativa ENSAS (Estudiantes, docentes, padres de familia, entre otros.)



16. Se lleva a cabo el proceso de enseñanza a los estudiantes matriculados, con el respectivo seguimiento, como se puede apreciar:
Atendiendo las disposiciones del Ministerio de Educación Nacional y secretaria de Educación Departamental y demás órganos competentes del sector educativo, conservando la autonomía para la organización y orientación general del plantel, de acuerdo con sus principios pedagógicos, llevando a cabo modalidad de estudio en presencialidad con la totalidad de estudiantes.



17. El día 23 de enero del año en curso, se dio el ingreso de las estudiantes vinculadas a la Escuela Normal Superior Antonia Santos, quienes llevarán a cabo sus estudios de secundaria, haciendo uso del servicio de Residencia Escolar que la institución educativa les ofrece.

Para que este servicio pueda ofrecerse, la institución educativa cuenta con espacios amplios y adecuados que permiten realizar las actividades cotidianas, de recreación y deporte, crecimiento en valores y las actividades propias de su proceso académico.



Es de vital importancia en la formación de las estudiantes, incentivar su crecimiento espiritual y reforzar los valores que caracterizan a la institución, para lo cual cuentan con espacios de recogimiento.



Su proceso académico requiere del espacio adecuado, que les permita poder realizar sus actividades escolares.



Las actividades de la cotidianidad cuentan con sus espacios amplios y seguros, al igual que los espacios para la recreación y el deporte, están a disposición de las estudiantes residentes.

18. Se aplicaron a los estudiantes las pruebas diagnósticas Evaluar para Avanzar- Icfes, consolidando los resultados y remitiendo la información de acuerdo con las directrices de la Secretaría de Educación de Santander

in:sent

Atrás

Archivar

Spam

Eliminar

Marcar como no leído

Posponer

Añadir a tareas

Mover a Recibidos

Etiquetas

Más

10 de 58



rectoria ensas <rectoriaensas.puentenacional@gmail.com>
para seguimientoalaprendizajesed, academia

vie, 11 feb, 13:14

Responder

Saludo de Paz y Bien,

Comedidamente me permito enviar el Consolidado de Respuestas Pruebas Diagnósticas 2022 de la Escuela Normal Superior Antonia Santos de Puente Nacional organizado en un solo archivo que contiene por cada grado matriculado:

Básica primaria 3° a 5°: 6 grupos, consolidado de respuestas de lenguaje y matemáticas

Básica Secundaria y Media: 20 grupos, consolidado de respuestas de competencias comunicativas, ciencias naturales, matemáticas, ciencias sociales e inglés y lectura crítica para 10° y 11°

Quedo atenta a nueva comunicación.

Cordialmente,

Hna Leonor Gantiva Gonzalez
Rectora
Escuela Normal Superior Antonia Santos
Puente Nacional.



RESPUESTAS PRU...

GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 33 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

19. Se introduce la formación para el desarrollo integral de los proyectos de vida de la escuela Normal Antonia Santos, con el objetivo que permita plasmar ideas, objetivos, sueños, como forma de aterrizarlos para que se puedan vislumbrar las distintas rutas y las herramientas con que se cuenta para que niños y jóvenes actúen con reflexión sobre problemáticas sociales, la construcción de alternativas a posibles soluciones, la toma responsable de decisiones por parte de los estudiantes; con la participación de padres de familia y docentes.



20. Se inician convivencias formativas con los estudiantes de todos los grados con el objetivo de generar espacios de socialización e integración entre compañeros ofreciendo espacios lúdicos, de fortalecimiento relacional, motivacional y emocional.
21. Realizando reuniones informativas con los padres de familias.



22. Realizando el mantenimiento a las instalaciones y bienes de la Institución de acuerdo con el presupuesto y con los requisitos que exige la norma, teniendo en cuenta las prioridades de la institución, como han sido tuberías, adecuaciones instalaciones del PAE y pintura.



23. Realizamos el pago de salario, factor prestacional y prestaciones sociales para el personal contratado.



CONGREGACION DE HERMANAS TERCIARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA
Nº. 8611.516.429-9

PERIODO DE PAGO
NOMINA DE FEBRERO DEL 01 AL 28 DE 2022

NOMBRE DEL EMPLEADO	DOCUMENTO IDENTIDAD	SUELDO BASICO	DIAS LIQUIDAD	DEVENGADO		TOTAL DEVENGADO	DEDUCCIONES			TOTAL DEDUCCIONES	HORAS EXTRAS	NETO PAGADO	RECIBI CONFORME-FIRMA Y C.C.
				BASICO	AUX. TRANSPORT		SALUD	PENSION	OTROS				
JACKLINE ARDILA ARIZA	37.626.277	1.000.000,00	30	\$ 1.000.000	\$ 117.172	\$ 1.117.172	\$ 40.000	\$ 40.000	\$ 0	\$ 80.000	\$ 133.333	\$ 1.170.505	Jackeline Ardila
ELKIN DAVID ARIZA NOVOA	1.101.177.664	1.500.000,00	30	\$ 1.500.000	\$ 117.172	\$ 1.617.172	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 0	\$ 120.000	\$ 0	\$ 1.497.172	Elkin David Ariza
SERGIO FABIAN ROJAS QUIROGA	1.101.178.116	1.367.855,00	30	\$ 1.367.855	\$ 117.172	\$ 1.485.027	\$ 54.714	\$ 54.714	\$ 0	\$ 109.428	\$ 0	\$ 1.375.599	Sergio Rojas
BERENICE SERRANO QUIROGA	1.101.174.013	1.367.800,00	30	\$ 1.367.800	\$ 117.172	\$ 1.484.972	\$ 54.712	\$ 54.712	\$ 0	\$ 109.424	\$ 182.373	\$ 1.557.921	Berenice Serrano Q
YADIANA MURILLO SAENZ	52.273.574	1.400.000,00	30	\$ 1.400.000		\$ 1.400.000	\$ 56.000	\$ 56.000	\$ 0	\$ 112.000	\$ 402.501	\$ 1.690.501	Yadiana Murillo
TOTAL				\$ 6.635.655	\$ 468.688	\$ 7.104.343	\$ 265.426	\$ 265.426	\$ 0	\$ 530.852		\$ 7.291.699	

Hna. Leonor Gantiva González

PAGADO 08/03/2022 EN HORARIO EXTENDIDO

I. DATOS DEL APORTANTE

Razón Social	COMUNIDAD HERMANAS TERCIARIAS CAPUCHINAS			Dirección	CR 6 #10 - 142
Documento	NI860506429			Teléfono	7587096
Tipo de Empresa	AGREMIACIONES O ASOCIACIONES			Forma Presentación	ÚNICO
Tipo Persona	JURÍDICA			Departamento	SANTANDER
Ciudad	PUENTE NACIONAL			Identificación	CC 39006488
Representante Legal	GANTIVA GONZALEZ LEONOR			ARP	POSITIVA DE SEGUROS
Total Afiliados	5				

II. DETALLE DEL APORTANTE

Datos del Afiliado				Novedades										Pensiones			Salud			Riesgos			Cajas			Parafiscales			Total			
Identificación	Apellidos y Nombres	Tipo Cotización	Subtipo Cotización	RET	PRE	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
CC-37628277	JACKELINE ARDILA ARIZA	01	00	X																												
CC-1101177864	ELKIN DAVID ARIZA NOVOA	01	00	X																												
CC-52273574	YADIANA MUELLO SAEENZ	01	00	X																												
CC-1101178116	SERGIO FABIAN ROJAS	01	00	X																												
CC-1101174013	BERNABE BERRANO GUZMÁN	01	00																													

III. TOTALES

IBC Pension	IBC Salud	IBC Riesgos	IBC Cajas	Aportes Pension	Aportes Salud	Aportes Riesgos	Aportes Cajas	Aportes Sena	Aportes ICBF	Aportes ESAP	Aportes Min Educación	Incapacidades, Licencias, Ausencias a Favor EPS	Incapacidades ARP	SUBTOTAL SIN INTERESES DE MORA	TOTAL INTERESES DE MORA	TOTAL FINAL
\$ 6.635.655	\$ 6.635.655	\$ 6.635.655	\$ 6.635.655	\$ 1.061.800	\$ 829.500	\$ 35.000	\$ 265.600	\$ 132.800	\$ 199.200	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 2.523.900	\$ 0	\$ 2.523.900



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 37 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

DAYANNA P GONZALEZ ROMERO
Contadora Pública
Nit. 35.425.567-2

REVISORIA FISCAL
AUDITORIA EXTERNA
ASESORIA CONTABLE Y TRIBUTARIA
REVISIONES LIMITADAS

Bogotá D.C. 9 de Marzo de 2022

**CERTIFICACIÓN CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES
ESTABLECIDAS EN LA LEY 789 DE 2002 Y LEY 828 DE 203**

El suscrito Revisor Fiscal **DAYANNA PATRICIA GONZALEZ ROMERO** identificada con c.c. 35.425.567 de Zipaquirá, certifico que la CONGREGACION DE HERMANAS TERCIARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA-PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR con NIT. 860.506.429-9, ha cumplido y se encuentra al día con sus obligaciones provenientes del sistema de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje durante el mes de Marzo de 2022 y los últimos seis meses.

La anterior certificación se expide para efectos de dar cumplimiento al Artículo 50 de la Ley 789 de 2002.

Atentamente,

DAYANNA P. GONZALEZ ROMERO
C.C.35.425.567
Revisor Fiscal
T.P. 114.912 -T

CLL. 168 No. 65– 82 dayanna_gonzalez@hotmail.com
TEL. 6197589 – 3124576293

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
JUNTA CENTRAL DE CONTADORES



Certificado No:

3496601248A5BF82

LA REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
JUNTA CENTRAL DE CONTADORES

CERTIFICA A:
QUIEN INTERESE

Que el contador público **DAYANNA PATRICIA GONZALEZ ROMERO** identificado con CÉDULA DE CIUDADANÍA No 35425567 de ZIPAQUIRA (CUNDINAMARCA) Y Tarjeta Profesional No 114912-T Si tiene vigente su inscripción en la Junta Central de Contadores y desde los últimos 5 años.

NO REGISTRA ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS

Dado en BOGOTA a los 25 días del mes de Enero de 2022 con vigencia de (3) Meses, contados a partir de la fecha de su expedición.

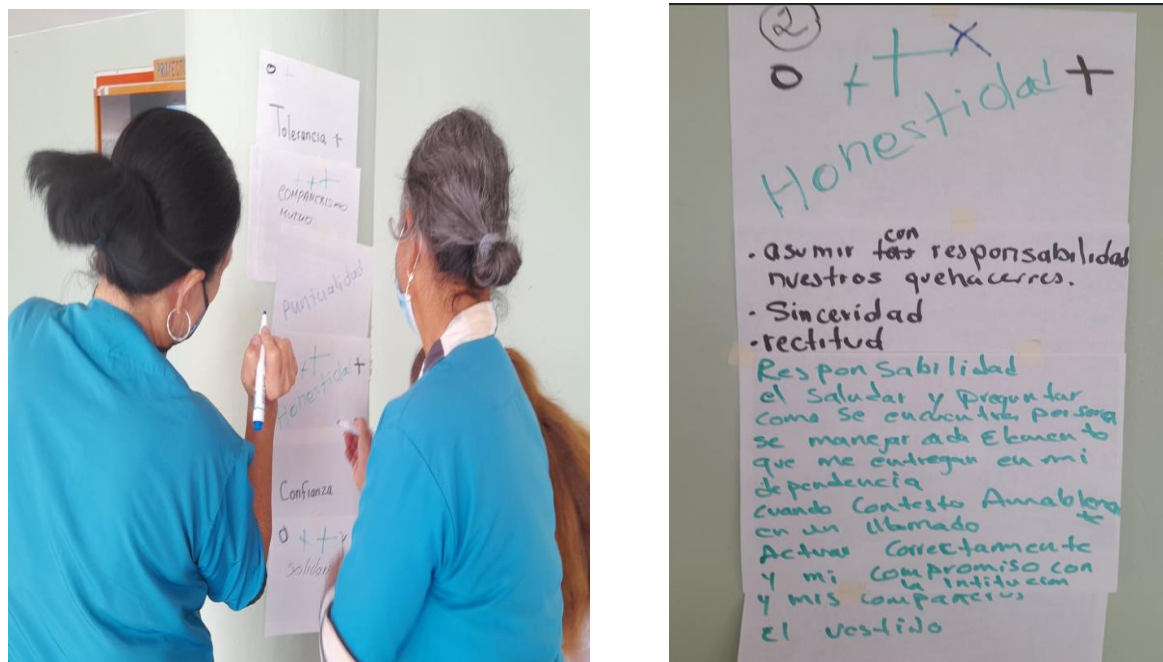
DIRECTOR GENERAL

ESTE CERTIFICADO DIGITAL TIENE PLENA VALIDEZ DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 2 DE LA LEY 527 DE 1999, DECRETO UNICO REGLAMENTARIO 1074 DE 2015 Y ARTICULO 6 PARAGRAFO 3 DE LA LEY 962 DEL 2005

Para confirmar los datos y veracidad de este certificado, lo puede consultar en la página web www.jcc.gov.co digitando el número del certificado

GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 38 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

24. Brindar capacitación a los docentes, administrativos, personal de apoyo, para que el servicio se cualifique permanentemente, realizando capacitación en investigación docente desde el aula, diseño de guías, manejo de recursos virtuales.



25. Aplicamos la gratuidad educativa a todos los servicios que se ofrecen en la Institución Educativa excepto la matrícula y derechos pecuniarios para los estudiantes del Programa de Formación complementaria.
26. Dimos respuesta a los requerimientos a nivel del Ministerio de Educación, la secretaria de Educación, Alcaldía Municipal, la Jefatura de Núcleo y demás estamentos que requieran de información o participación de la Escuela Normal. (Oficios dando respuesta a solicitudes de Secretaría de Educación y Alcaldía Municipal, participación en reuniones convocadas por Secretaría de Educación)

GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 39 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

27. Se conformó el equipo de Administración del Programa de Alimentación PAE y su respectivo Comité, se realiza seguimiento diario a los procesos.





GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 40 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------



28. El proceso de certificación a la Secretaría de Educación Departamental del cumplimiento de las funciones y la jornada laboral, por parte del personal docente, directivo docente y administrativo oficial, se presenta de forma virtual, mensualmente. Se presento novedad por contagio de covid-19 informando de manera oportuna a la oficina de Dirección de Talento Humano para lo pertinente.

INFORME MENSUAL DE AUSENTISMO - PERMISOS

CODIGO

AP-AI-

VERSION

0

FECHA DE APROBACION

8/10/2018

PAGINA

1 DE 1

GOBERNACIÓN DE SANTANDER - SECRETARIA GENERAL - DIRECCION DE TALENTO HUMANO

Dependencia: ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS

Secretaría: GENERAL

Mes reportado: FEBRERO 2022

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACION	CARGO	P E R M I S O S																
				INCAPACIDADES		No. Dias	Fecha	Capacitación	Cita Medica	Cita Medica Familiar	Diligencia Administrativa	Calamidad Domestica	Enfermedad Hijos o Familiar	Tratamiento Medico	Matrimonio	Permiso Sindical	Compensatorio Por Jurado	Paro	Licencias Por Luto	otros
				No. Dias	Fecha															
1	YADDY ANGELA RUIZ TORRES	46678523	Auxiliar Administrativo	7	2/02/22- 08/02/22															
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
11																				

OBSERVACIONES: Otro. Aislamiento por COVID.

NOMBRE JEFE INMEDIATO: HNA.LEONOR GANTIVA GONZALEZ

FIRMA JEFE INMEDIATO:

Elaboró: FABIOLA FRANCO RAMOS

Fecha de elaboración: 4 de Marzo de 2022

Correo Electrónico Institucional: ensas.puentenacional@gmail.com

Telefono: 3144837798



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 41 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

	INFORME MENSUAL DE AUSENTISMO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	CODIGO MI-GE-RG- VERSION 0 FECHA DE APROBACION 6/06/2018 Página 1 de 1
--	--	---

SECRETARIA DE EDUCACION - GRUPO TALENTO HUMANO - PERMISOS

Institución Educativa: ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS Municipio: PUENTE NACIONAL Mes reportado: FEBRERO/ 2022

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACION	CARGO	P E R M I S O S															
				No. Dias	Fecha	Capacitación	Cita Medica	Cita Medica Familiar	Diligencia Administrativa	Calamidad Domestica	Enfermedad Hijo o Familiar	Tratamiento Médico	Matrimonio	Permiso Sindical	Compensatorio Por Jurado	Pero Licencias Por Luto	otros	Soportes Licencias Por Luto	Soportes Ausencias No Justificadas Por 1-23 Dias
1	Alexander Galvis Durán	91282772	Docente	1	Febrero 18									X					
2	Jhon Jairo Olaya Marín	17646934	Docente	1	Febrero 18									X					
3	Yolanda Tunjano Ramírez	40774276	Docente	1	Febrero 18									X					
4	Jhon Jairo Duque Oyola	7532158	Docente	1	Febrero 18									X					
5	Jenny Carolina Forero Franco	37670262	Docente	1	Febrero 18					X									
6	Ruth Mercy Rodríguez Robles	40024050	Docente	1	Febrero 14		X												

OBSERVACIONES:

NOMBRE RECTOR: HNA. MARIA EUGENIA FRÍAS SOLANO FIRMA RECTOR: [Firma]

Elaboró: LUISA YAMILE TORRES LAMUS (Coordinadora) Fecha de elaboración: Marzo 5/2021 Correo Electrónico Institucional: ensas.puentenacional@gmail.com Telefono: 3144837798

29. La Congregación de Hermanas Terciarias Capuchinas de la Sagrada Familia, Provincia Madre Del Buen Pastor, son quienes administran los bienes, muebles e inmuebles optimizando el desarrollo de sus actividades.
30. Se mantiene actualizado el inventario, los libros contables, presupuesto y cumplimientos de obligación oficial.
31. Se realizó el suministro del material educativo contribuyendo al desarrollo de las actividades y la óptima prestación del servicio en cuanto al fortalecimiento educativo del proyecto implementación y promoción de estrategias de desarrollo pedagógico a contratar con la Congregación de Hermanas Terciarias Capuchinas de la Sagrada Familia - Provincia Madre del Buen Pastor en la Escuela Normal Superior Antonia Santos del municipio de Puente Nacional, vigencia 2022. Registradas en el cuaderno de Salidas de Almacén.

SALIDAS DE ALMACÉN			
Fecha	Detalle	Cantidad	R. Nombre - Firma
02-02	Cinta transparente	1	H. B. B. B.
	Bisturi	1	
	Pegante embarras	1	
	Caja de clips	1	
	Marineros borrachos	4	
	Pegante barra	2	
	Borrador Tablero	1	
	Corrección	1	
	Recogedor	1	
	Cuchulina escolar 10/10	6	
	Ganchos legajo - paquete	1	H. B. B. B.
	Cinta transparente aguja	1	
	Calculadora	1	
	Expositores legajo	3	
	Carpeta plastica oficina	1	
	Carpeta cartón	10	
02-04	Plumón tamaño oficio	2	
	Tubo para grafos de 1/2"	3	
	1/2", azul, negro, rojo	4	
02-03	Clorox X 2000 CC.	1	Berenice Serrano
09-03	Resma tamaño carta	1	
	Jabón	1	
	Lupulino	1	
	Alpico	1	
7	Jabón clorox	1	
	Clorox	1	
9	Jabón clorox	2	
	Truper	1	
	Plata	1	
9	Jabón clorox	1	Aida Pico
	Truper	1	
10-03	Resma tamaño carta	4	
11-03	Resma oficio	4	
	Resma	1	
14-03	Resma oficio	4	
	Resma	1	
	Resma	1	
	Resma	1	
	Resma	1	

32. Hemos ejecutado financieramente la propuesta presentada así:

PUENTE NACIONAL				
COMPONENTE	CANASTA EDUCATIVA 2022			
	PRESUPUESTO	EJECUTADO	% EJECUTADO	POR EJECUTAR
1. RECURSOS HUMANO				
Rector	90.003.911,71	7.847.800	9%	82.156.111,71
Coordinador	67.569.541,25	3.827.200	6%	63.742.341,25
Subtotal Recurso Humano	157.573.452,96	11.675.000,00		145.898.452,96
2. MATERIAL EDUCATIVO	84.480.000,00	2.531.300	3%	81.948.700,00
Subtotal Material Educativo	84.480.000,00	2.531.300,00		81.948.700,00
3. GASTOS GENERALES				
Arrendamientos				-
Reparaciones, mantenimiento	73.613.762,11	2.266.000	3%	71.347.762,11
Gastos de Administración				
Estampillas - Pólizas - Gastos Bancarios	40.141.626,62	3.605.400	9%	36.536.226,62
Costos complementarios	27.456.000,00	310.015	1%	27.145.985,00
Subtotal Gastos Generales	141.211.388,73	6.181.415,00		135.029.973,73
4. COMPONENTES ADICIONALES				
Orientacion / Capacitacion Docente	12.672.000,00	-		
Orientacion / Capacitacion Docente	12.672.000,00	-	0%	12.672.000,00
Personal de Apoyo:	236.963.039,91	16.309.555,00		220.653.484,91
Personal de Apoyo Internado (4)	94.941.886,09	9.082.400	10%	85.859.486,09
Manipuladoras de Alimento Internado (3)	104.968.749,60	5.156.755	5%	99.811.994,60
Profesional de Apoyo -Psicologo- (1)	37.052.404,22	2.070.400	6%	34.982.004,22
Subtotal Componentes Adicionales	249.635.039,91	16.309.555,00	7%	220.653.484,91
VALOR CONTRATO AÑO	632.899.881,61	36.697.270,01	6%	583.530.611,61
VALOR ESTUDIANTE/ AÑO	540.017			
No. ESTUDIANTES	1172			
Menos Estudiantes retirados	51			2.754.000,00
	20%	123.825.976,32		

1.5 PROGRAMA DE TRABAJO DEL CONTRATISTA



ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS
AUTORIZACIÓN FUNCIONAMIENTO, PREESCOLAR- PRIMARIA, BÁSICA SECUNDARIA Y MEDIA. RES 1234 DE 28 DE OCTUBRE DE 1998-
ACREDITACIÓN DE CALIDAD Y DESARROLLO RES. NO 5059 DE 12 MAYO DE 2019. - JORNADA ÚNICA RESOLUCIÓN NO. 13141 DE JULIO 72019
DANE: 16857200041701 S.E 116 NIT: 890.205.834-6

RESOLUCION No. 001
de Enero 24 de 2022

ENSAS-RR-2022-001

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL CALENDARIO ECOLAR EN LOS NIVELES DE PREESCOLAR, BÁSICA PRIMARIA, BÁSICA SECUNDARIA, MEDIA Y PROGRAMA DE FORMACION COMPLEMENTARIA DE LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS - PUENTE NACIONAL, PARA EL AÑO LECTIVO 2022

LA RECTORA DE LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS - PUENTE NACIONAL,
En ejercicio de sus atribuciones legales, en especial las contenidas en la Ley General de Educación,
y Decreto 1860 de 1994 y

CONSIDERANDO:

1. Que la Ley 115 de 1994 establece la organización de la administración del servicio educativo en sus niveles de Educación Preescolar, Básica y Media.

2. Que de acuerdo a la resolución 289 de 14 de enero de 2022, por la cual se establece el Calendario Académico para las Instituciones Educativas y Centros Educativos de los Municipios no certificados del Departamento de Santander, para el año escolar 2022.

3. Que se debe cumplir con las fechas establecidas de inicio y finalización de las actividades que debe cumplir los estudiantes, docentes, y directivos docentes de las Instituciones Educativas y Centros Educativos Rurales.

RESUELVE:

Artículo 1. Organizar el Calendario Académico así:

Periodos académicos 2022

Primer periodo académico	Enero 24 al 2 de Abril
Segundo periodo académico	Abril 4 al 18 de Junio
Tercer periodo académico	Julio 5 al 10 de Septiembre
Cuarto periodo académico	Septiembre 12 al 26 de Noviembre

NIVELACIONES 2022 AL FINALIZAR CADA PERIODO

Primer periodo académico	Marzo 28 al 2 de Abril
Segundo periodo académico	Junio 13 al 17 de Junio
Tercer periodo académico	Septiembre 5 al 10 de Septiembre
Cuarto periodo académico	Noviembre 15 al 18 de Noviembre
NIVELACIONES FINALES	Noviembre21 al 25 de Noviembre

Receso Estudiantil

Diciembre 27 del 2021 al 9 Enero de 2022
Abril 11 al 17 de Abril de 2022 (Semana Santa)
Junio 20 al 3 de Julio (Vacaciones de mitad de año)
Octubre 10 al 15 de Octubre
Noviembre 28 al 25 de Diciembre de 2022



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 43 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------



ESCUELA NORMAL SUPERIOR ANTONIA SANTOS
AUTORIZACIÓN FUNCIONAMIENTO, PREESCOLAR- PRIMARIA, BÁSICA SECUNDARIA Y MEDIA. RES 1234 DE 28 DE OCTUBRE DE 1999.-
ACREDITACIÓN DE CALIDAD Y DESARROLLO RES. NO.5085 DE 22 MAYO DE 2019. - JORNADA ÚNICA RESOLUCIÓN NO. 13141 DE JULIO 7/2015
DANE: 1865720641701 S.E 116 NT: 890.205.624-6

Semanas de Desarrollo Institucional 2022 con docentes. (fechas tomas textualmente de la resolución #289 de enero 14 de 2022)

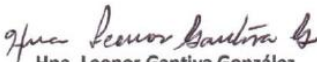
Enero 10 al 23 de Enero de 2022
Abril 11 al 17 de Abril de 2022
Octubre 10 al 16 de Octubre de 2022
Noviembre 28 al 4 de Diciembre de 2022

Vacaciones de directivos y docentes

Diciembre 27 al 9 de Enero de 2022
Junio 20 al 3 de Julio del 2022
Diciembre 5 al 25 de Diciembre de 2022

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Puente Nacional a los 24 días del mes de enero de 2022


Hna. Leonor Gantiva González
Rectora

1.6 RELACIÓN DEL PERSONAL UTILIZADO POR EL CONTRATISTA

El personal utilizado en la ejecución del contrato se relaciona en el siguiente cuadro:

CARGO	CANTIDAD	AFILIACION AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	TOTAL, MENSUAL
Rectora	1	SI	7.847.800
Coordinadora	1	SI	3.827.200
Profesional de Apoyo psicológico	1	SI	2.070.400
Personal de apoyo a internado	4	SI	9.082.400
Manipuladores de Alimentos Internado	3	SI	5.156.755
Capacitación Docente			
PERSONAL TOTAL	10		27.984.555



GUIA DEL INFORME DEL INTERVENTOR O CONTRATISTA	CÓDIGO: AP-JC-GI-07	FECHA: 03-11-15	VERSIÓN: 4	PÁG. 44 DE 44
--	---------------------	-----------------	------------	---------------

1.7 CUADRO DE CONTROL DE PÓLIZAS DEL CONTRATISTA

NOMBRE DE LA ASEGURADORA: Solidaria de Colombia

Nº DE LA POLIZA	CONCEPTO DEL AMPARO	VIGENCIA	
		Desde (DDMMAAAA)	Hasta (DDMMAAAA)
465 -47 -994000005168	Cumplimiento del Contrato	28/01/2022	30/06/2023
465 -47 -994000005168	Calidad del Servicio	28/01/2022	31/12/2025
465 -47 -994000005168	Salarios, prestaciones e indemnizaciones laborales	28/01/2022	30/06/2023
465 -74 -994000001162	Responsabilidad Civil Extracontractual	28/01/2022	31/12/2022

Hna Leonor Gantiva G.

HNA. LEONOR GANTIVA GONZALEZ
C.C. 39.006.468 de El Banco (Magdalena)

CONGREGACION DE HERMANAS TERCIARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA
PROVINCIA MADRE DEL BUEN PASTOR

Contacto: 3144811517
rectoriaensas.puertenacional@gmail.com