CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO.

Entre los suscritos; por una parte BOL INGENIEROS Y ARQUITECTOS S.A & BERNARDO ANCIZAR OSSA LOPEZ , identificado con el Nit 830107316-4 Y 19.221.211-5 respectivamente , con domicilio en la ciudad de Bogotá y representada legalmente por el señor BERNARDO ANCIZAR OSSA LOPEZ identificado con la cedula de ciudadanía número 19.221.211, quien para efectos del presente contrato se llamará el EMPLEADOR y LUZ NIDIA OSSA LOPEZ mayor de edad, identificada con la cedula de ciudadanía número 51.636.030 con domicilio en la ciudad de BOGOTÁ, de nacionalidad Colombiana y que para todos los efectos del presente contrato se llamará el TRABAJADOR; Quienes de manera conjunta se denominarán LAS PARTES han decidido celebrar el presente contrato individual de trabajo a término indefinido, el cual se regirá por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y las siguientes cláusulas:

PRIMERA. OBJETO: Mediante el presente contrato, el TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en favor del EMPLEADOR para el desarrollo del cargo de DIRECTORA FINANCIERA para las empresas BOL INGENIEROS Y ARQUITECTOS S.A & BERNARDO ANCIZAR OSSA LOPEZ en una dedicación de 40% y 60% respectivamente , bajo la dirección y a las órdenes del EMPLEADOR.

SEGUNDA. LUGAR DE TRABAJO: El TRABAJADOR prestará sus servicios en la sede principal de las empresas ubicada en la AV CRA 9#115-05 de la ciudad de BOGOTÁ. Lo anterior, sin perjuicio del cambio de lugar de trabajo que pueda ordenar el EMPLEADOR, ya sea de manera temporal o permanente.

PARÁGRAFO: 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 8° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

TERCERA. REMUNERACIÓN: El TRABAJADOR recibirá un salario mensual de $5'500.000, pagadero en QUINCENAS vencidas los días 5 y 20 de cada mes. Dentro de esta remuneración se encuentra incluido el pago de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o sus representantes. El EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el TRABAJADOR o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituyen salario.

CUARTA. FORMA DE PAGO: El TRABAJADOR recibirá el salario mediante consignación bancaria en la cuenta de ahorros , numero 040-156418-27 cuyo titular es el TRABAJADOR.

QUINTA. JORNADA DE TRABAJO: EL TRABAJADOR se obliga a laborar 8 horas diarias y 48 semanales, las cuales se podrán ejecutar de LUNES a SABADO, de acuerdo con las necesidades del EMPLEADOR; pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Así mismo 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 seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que deberá coincidir con el domingo. En éste, 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 9:00 p.m. Lo anterior sin perjuicio de las modificaciones que el EMPLEADOR pueda realizar a estos horarios.
El EMPLEADOR podrá disponer cuando considere necesario el trabajo por turnos que excedan las 8 horas por día o 48 horas a la semana, siempre y cuando no se exceda de dos horas diarias y 12 a la semana.

En el evento que el EMPLEADO desempeñe cargos de dirección, confianza o manejo, no estará sometido en ningún caso a jornada máxima, no obstante, se obliga a laborar cuando menos, dentro de los horarios establecidos o que señale la EMPRESA.

SEXTA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: Serán obligaciones del EMPLEADOR, sin perjuicio de las demás que le asigne la ley o este contrato, las siguientes:

1. Proveer al TRABAJADOR con las herramientas y elementos necesarios para la realización de su trabajo.
2. Proveer al TRABAJADOR con los elementos de protección personal.
3. Prestar al TRABAJADOR los primeros auxilios en caso de accidente laboral.
4. Pagar la remuneración pactada en la forma establecida en el contrato.
5. Respetar al TRABAJADOR en lo que respecta a su dignidad, creencias y sentimientos.
6. Conceder al TRABAJADOR los permisos o licencias a las que tenga derecho.
7. Expedir la certificación laboral si el TRABAJADOR la solicitare a la terminación del contrato.
8. Pagar los gastos de traslado en caso de que el EMPLEADOR hiciese cambiar al TRABAJADOR de ciudad o residencia.
9. El EMPLEADOR hará el respectivo pago de prestaciones sociales de cesantías, primas de servicios e intereses a las cesantías, vacaciones y dotación cuando aplique, conforme lo establecen las leyes laborales.
10. El EMPLEADOR realizará las respectivas deducciones legales del pago de la nómina para la realización de los aportes a la seguridad social integral correspondientes al 4% del valor total del salario para salud y 4% para pensión LOS CUALES SE CONSIGNARÁN POR BERANARDO ANCIZAR OSSA LOPEZ.

SÉPTIMO. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Serán obligaciones del TRABAJADOR, sin perjuicio de las demás que le asigne la ley o este contrato, las siguientes:

1. Realizar las labores de su cargo, de conformidad con lo establecido en este contrato, poniendo para ello toda la diligencia y prudencia que amerita.
2. No divulgar información privada sobre el EMPLEADOR que haya conocido con ocasión de su trabajo y que pueda generarle algún perjuicio a aquel.

3. Conservar y restituir en buen estado los bienes y herramientas que le hayan sido proporcionados para el desarrollo de su actividad, sin perjuicio del desgaste por el uso natural.
4. 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, salvo acuerdo en contrario.
5. Acatar las instrucciones que le sean brindadas por el EMPLEADOR o sus representantes para el debido cumplimiento de este contrato.
6. Cumplir con el horario establecido para el ejercicio de sus funciones.
7. Ser empático y compresivo con los clientes, superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
8. Avisar oportunamente a la empresa todas las novedades que se puedan presentar frente a su estado de salud, traslados de ubicación, entre otros que puedan eventualmente afectar el cumplimiento de sus obligaciones.

OCTAVA. TERMINACIÓN DEL CONTRATO: El contrato terminará:

1. Por mutuo acuerdo entre las partes.
2. Renuncia del TRABAJADOR: El TRABAJADOR podrá dar por terminado el contrato mediante aviso previo con el fin de que el EMPLEADOR pueda recibir su cargo y reemplazarlo.

Adicionalmente, podrá el EMPLEADOR dar por terminado el contrato de manera unilateral y sin lugar a indemnización en las siguientes circunstancias:

1. Actos inmorales o delitos cometidos en el lugar de trabajo o mientras ejercía sus funciones.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el TRABAJADOR en sus labores, contra el EMPLEADOR, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Violación de las obligaciones del TRABAJADOR.
4. Detención del TRABAJADOR por más de 30 días.
5. Revelación de secretos técnicos o comerciales del EMPLEADOR.
6. Rendimiento deficiente y prolongado del TRABAJADOR en las labores asignadas.
7. Incumplimiento de sus obligaciones legales o frente al EMPLEADOR sin causa aparente.
8. Vicios o conductas del TRABAJADOR que perturben la disciplina en el lugar de trabajo.
9. Ineptitud del TRABAJADOR que no le permite realizar la labor para la cual fue contratado.
10. Al TRABAJADOR que le fue otorgada la pensión de jubilación o invalidez.
11. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

Por su parte, podrá el TRABAJADOR dará por terminado el contrato de manera unilateral y sin previo aviso en las siguientes circunstancias:

1. Que el EMPLEADOR lo haya engañado respecto de las condiciones de trabajo.
2. Actos de violencia o malos tratos del EMPLEADOR o representantes de él, en contra del TRABAJADOR o su familia.
3. Actos del EMPLEADOR que induzcan al TRABAJADOR a cometer algún acto ilícito o contrario a sus creencias políticas o religiosas.
4. Circunstancias de trabajo que el TRABAJADOR no pudiera prever al momento de la firma del contrato, que pongan en peligro su salud y que el EMPLEADOR no solucione.

5. El incumplimiento sistemático por parte del EMPLEADOR de sus obligaciones contractuales o legales.
6. La exigencia del EMPLEADOR, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
7. Las demás que permita el código sustantivo del trabajo o la ley.

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

NOVENA. PERIODO DE PRUEBA: Las partes acuerdan los dos (2) primeros meses serán periodo de prueba. Durante este periodo tanto el EMPLEADOR como el TRABAJADOR, podrán terminar el contrato en cualquier momento en forma unilateral, de conformidad con el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la ley 50 de 1990.

DÉCIMA. PLAZO DEL CONTRATO: El presente contrato será de termino indefinido y continuará mientras subsistan las causas que le dieron origen, iniciando su ejecución a partir de la fecha de firma de este contrato.

DÉCIMA PRIMERA. El TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que durante la vigencia del presente contrato o cuando el mismo termine por cualquiera causa, compense del valor de sus salarios, prestaciones o indemnizaciones que le correspondan, las sumas que quede a deberle por los siguientes motivos: a) Las sumas que tenga por préstamos debidamente autorizados por escrito.; b) El valor de los elementos, herramientas, utensilios y demás bienes que haya recibido, en caso de reconocimiento de culpabilidad en su pérdida, extravío o apropiación indebida, que lleguen a faltar al hacer entrega del inventario que recibe; c) El valor de los daños intencionales o con culpa grave causados a los enseres que se le confíen para desempeño de sus labores, salvo el deterioro natural por el uso común u ordinario de los mismos.

DÉCIMA SEGUNDA: Los descubrimientos o invenciones y las mejoras en los procedimientos, lo mismo que todos los trabajos y consiguientes resultados en las actividades del TRABAJADOR mientras preste sus servicios al EMPLEADOR, quedarán de propiedad exclusiva de este último.

DÉCIMA TERCERA. 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 CUARTA. CONFIDENCIALIDAD: El TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentos que en virtud del presente contrato llegase a conocer y a mantenerla de manera confidencial y privada, protegiéndola para evitar su divulgación. El TRABAJADOR no utilizará la información confidencial para fines comerciales y sólo la utilizará para efectos de este contrato. En el evento de finalización de este contrato, dicha obligación permanecerá hasta por 5 años. Esta obligación no aplicará o cesará cuando: (a) la información hubiere sido conocida previamente, de manera directa o indirecta, libre, legal y espontáneamente, por cualquiera de LAS PARTES; (b) la información sea de dominio público; (c) esta sea divulgada para atender un requerimiento legal de autoridad competente, previo informe a la otra parte; (d) por autorización expresa de la otra parte.

DÉCIMA QUINTA. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES: En cumplimiento de lo establecido en las leyes 1266 de 2008, 1581 de 2012 y su decreto reglamentario 1377 de 2013 y el Decreto 1074 de 2015 el TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR a el tratamiento de sus datos personales incluyendo aquellos que sean sensibles y biométricos, con el fin de llevar a cabo la relación laboral. Adicionalmente, en el marco de la relación laboral de subordinación y suministro de herramientas de trabajo, el TRABAJADOR autoriza a el EMPLEADOR para acceder a su cuenta de correo electrónico empresarial, mensajería instantánea, herramientas empresariales, equipos tecnológicos y demás archivos que contenga almacenados en los sistemas de información de la empresa con el fin de realizar auditoría y verificación sobre el uso que de estos da el TRABAJADOR. Además de lo anterior, el EMPLEADO autoriza expresamente el tratamiento de sus datos personales con las siguientes finalidades:

- Consulta y/o reporte a listas restrictivas, bases de datos o centrales de riesgos para tener un adecuado conocimiento de la información del TRABAJADOR.
- Confirmar referencias laborales e información académica.
- Compartir información con terceros que desarrollen algún proceso contratado por el EMPLEADOR para el cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- Tratar datos de salud por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo o la persona que realice tales funciones, para prevenir, monitorear y gestionar la ocurrencia de accidentes o enfermedades de origen laboral.
- Capturar datos para la vigilancia, cuidado y seguridad de las personas y los bienes e instalaciones de la empresa, a través de la captura de imágenes por medio de circuito cerrado de televisión, pudiendo utilizar esta información para eventuales procesos laborales y/o administrativos tales como: investigación para fraudes, prevención de los mismos o procesos disciplinarios.
- Las demás finalidades establecidas en las normas antes mencionadas y la política de tratamiento de datos de la empresa.

El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

DÉCIMA SEXTA. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL CARGO:

La función de una directora financiera (CFO) en BERNARDO ANCIZAR OSSA LOPEZ Y BOL INGENIEROS Y ARQUITECTOS S.A es crucial para garantizar la salud financiera y el éxito sostenible de la organización. A continuación, responsabilidades y funciones específicas:

Gestión financiera y estratégica:

- Optimización de recursos: La directora financiera debe liderar la estrategia financiera, asegurando la eficiencia en el uso de los recursos económicos de la empresa.
- Sostenibilidad y liquidez: Garantizar la sostenibilidad y viabilidad de las inversiones y políticas expansivas.
- Fiscalidad: Evaluar y optimizar la carga fiscal de la empresa.

Control y planificación:

- Presupuesto anual: Generar y supervisar el presupuesto de gastos anual.
- Estimaciones de ingresos: Proyectar ingresos basados en datos históricos.
- Elaboración de estados financieros: Crear informes periódicos de resultados.

Gestión de equipos:

- Supervisión de áreas financieras: Coordinar equipos especializados en contabilidad, tesorería y cuentas por cobrar.
- Visión estratégica: Enfocarse en la estrategia más que en las operaciones diarias.

Análisis y toma de decisiones:

- Oportunidades de inversión: Evaluar posibles inversiones y riesgos.
- Proyección de escenarios: Anticipar situaciones financieras futuras.
- Comunicación financiera: Explicar los resultados financieros a la dirección y otros stakeholders.

Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, por los que en ellas intervine, en la ciudad de BOGOTÁ a los 10 días del mes de FEBRERO de 2018.

BERNARDO ANCIZAR OSSA LOPEZ
C.C 19.221.211
Representante Legal de BOL INGENIEROS Y ARQUITECTOS & BERNARDO ANCIZAR **OSSA LOPEZ**

LUZ NIDIA OSSA LOPEZ
C.C 51.636.030