JARGU S.A.
CORREDORES DE SEGUROS

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO No. 20160416-01

DATOS DEL EMPLEADOR:	
NOMBRE **JARGU S.A. CORREDORES DE SEGUROS**	DIRECCION **CRA. 19 B No. 83-02 OF. 602 - 605**
DATOS DEL EMPLEADO:	
NOMBRE **SERGIO DE JESUS ZAPATA GONZALEZ**	DOCUMENTO DE IDENTIFICACION Y NUMERO **C.C 19.302.655**
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD **PUEBLORRICO (Antioquia), 30 DE ABRIL DE 1956, COLOMBIANO**	DIRECCIÓN Y TELEFONOS **CALLE 65 SUR N° 42 B – 14 APTO. 2115 SABANETA (ANTIOQUIA) TEL 6006106 CEL: 3108954640**
CARGO QUE DESEMPEÑARÁ **EJECUTIVO DE CUENTA**	TIPO DE CARGO (PERSONAL OPERATIVO Y/O DIRECCIÓN Y/O CONFIA NZA Y/O MANEJO) **CONFIANZA Y MANEJO**
SALARIO MENSUAL (LETRAS Y NUMEROS) **TRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE ($ 3.500.000.oo).**	
PERIODOS DE PAGO **MENSUAL**	FECHA DE INICIACION DE LABORES **16 DE ABRIL DE 2016**
LUGAR DONDE DESEMPEÑARÁ LAS LABORES **CRA. 55 N° 40 A 20 OF. 802**	CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR **MEDELLIN - COLOMBIA**

Entre las partes arriba mencionadas se ha celebrado un contrato individual de trabajo por la modalidad de "a término indefinido", cuya información, condiciones y características, además de las arriba indicadas, se consignan de común acuerdo en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBLIGACIONES FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.- a) Poner al servicio del patrono toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en orden al desempeño de las funciones propias del cargo u oficio para el cual ha sido contratado, incluyendo las labores anexas y complementarias, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el patrono o sus representantes. b) No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio. c) Cumplir a cabalidad con los deberes y obligaciones que la ley, el reglamento interno y el presente contrato le impongan en su condición de trabajador, así como abstenerse de ejecutar las conductas que se encuentren prohibidas en esos mismos ordenamientos. Así mismo deberá cumplir las demás reglamentaciones internas expedidas por el empleador (por ejemplo el reglamento de higiene y seguridad industrial, reglamento o código de ética, sistema de gestión de calidad, sistema de administración de riesgo operativo SARO, sistema de administración del riesgo de lavado de activos y de la financiación del terrorismo SARLAFT) d) Cumplir las comisiones de servicio que se indiquen cuando se le requiera en otros lugares diferentes a aquél donde habitualmente se debe desempeñar. e) Laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, teniendo en cuenta los ajustes o cambios que este último efectúe cuando lo estime conveniente. f) Guardar la más absoluta reserva en cuanto a la información relacionada con las actividades, clientela y organización de la empresa. g) Informar a la Empresa en forma inmediata sobre cualquier cambio en la dirección de su residencia.

SEGUNDA: OBLIGACIONES DEL PATRONO.- a) Pagar al trabajador el salario convenido el cual incluye la remuneración de los descansos dominicales y festivos. El salario mensual se cancelará por mensualidades vencidas. PARAGRAFO: Para la realización de cualquier pago a favor del trabajador por conceptos derivados del contrato de trabajo el empleador podrá consignar las sumas respectivas en cuenta de ahorros o bancaria perteneciente al empleado. b) Cumplir los preceptos sobre obligaciones y prohibiciones para el patrono contenidos en la ley, el reglamento interno de trabajo y el presente contrato.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO No. 20160416-01

TERCERA: JORNADA DE TRABAJO Y TRABAJO DOMINICAL O FESTIVO.- La jornada de trabajo será de lunes a sábado de acuerdo al horario que determine la empresa atendiendo a las necesidades del servicio. No obstante y por cuanto el trabajador realizará unas funciones que le dan el carácter de empleado de dirección, confianza o manejo, no estará beneficiado por las normas legales sobre jornada máxima legal de 48 horas a la semana y por consiguiente no tendrá derecho al reconocimiento y pago de horas extras o trabajo suplementario. Para el reconocimiento y pago de trabajo dominical o festivo, el patrono o sus representantes deben autorizarlo previamente y por escrito para cada caso.

PARÁGRAFO: Independientemente de que las partes conforme a la ley acuerden extender la jornada de lunes a viernes para no trabajar el sábado es claro que el citado día es hábil laboralmente y por consiguiente se contabilizará como tal para efecto de vacaciones.

CUARTA: PRESENTACIÓN DE INFORMES.- Teniendo en cuenta el cargo y funciones del trabajador es de especial importancia para el cabal desarrollo de las actividades de la empresa que el trabajador presenté oportunamente los informes solicitados por la Gerencia. De acuerdo a lo indicado y en armonía con lo previsto en el artículo 58 numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo, el empleado se compromete a cumplir oportunamente con las solicitudes de informes que la Gerencia le requiera con nota de IMPORTANTE o URGENTE. Cuando el trabajador se vea afectado por circunstancias que le impidan presentar oportunamente tales informes deberá comunicarlo con suficiente anticipación a fin de que la empresa pueda adoptar las medidas que contrarresten el inconveniente presentado. El incumplimiento de esta claúsula constituirá grave falta que amerita el despido por justa causa conforme a lo dispuesto en el artículo 62, literal a) numeral 6 del Código Sustantivo de Trabajo.

QUINTA: GRAVES FALTAS QUE AMERITAN DESPIDO.- Además de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono consagradas en la ley o el reglamento interno de trabajo, el trabajador podrá ser despedido sin previo aviso cuando realice una de las conductas que a continuación se indican como grave falta para tales efectos: a) El incumplimiento de la cláusula primera del presente contrato, b)) El hecho de que se completen tres llamados de atención por desavenencias con los compañeros de trabajo dentro de un mismo mes calendario. c) El hecho de que el trabajador realice sus labores aún fuera de la empresa bajo los efectos de cualquier sustancia embriagante, narcótica o estimulante, así como el consumo de una de tales sustancias en las dependencias de la Empresa, aún por la primera vez. Sin embargo no será grave falta el consumo de bebidas alcohólicas en eventos autorizados por el empleador. d) La no asistencia a una jornada completa o más de trabajo, salvo fuerza mayor, caso fortuito o excusa suficiente a juicio del empleador. e) Todo acto inmoral o delictuoso cometido en ejercicio de sus funciones aún fuera de las dependencias de la empresa. f) Todo acto de violencia, injuria, insulto o malos tratamientos en que incurra el trabajador en desempeño de sus labores, contra la clientela o usuarios de los servicios de la empresa o contra las personas vinculadas profesionalmente al patrono. g) Todo daño causado con negligencia a los bienes, equipos o máquinas utilizados por la empresa. h) La revelación de secretos o informaciones confidenciales de la empresa o la negligencia en el manejo de la información contenida en documentos, equipos o elementos pertenecientes a la empresa que permita su conocimiento por parte de terceros o personal de la empresa no autorizado para conocerlo. En esta materia se considera estrictamente confidencial la información contenida en los computadores o equipos informáticos de la empresa. i) El hecho de que el trabajador realice cualquier conducta que atente contra la ética de su profesión u oficio así como cualquier acción u omisión que ocasione perjuicios a la empresa respecto de negocios, asuntos o trámites que le sean confiados. j) La realización de cualquier conducta que afecte negativamente las relaciones comerciales o contractuales de la empresa con sus clientes o usuarios. k) La no utilización de los elementos de seguridad industrial cuando ello sea necesario. L) La reincidencia en una misma conducta que haya sido sancionada disciplinariamente en dos (2) oportunidades anteriores. M) La no presentación oportuna de los informes solicitados por la Gerencia.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO No. 20160416-01

SEXTA: SANCIONES DISCIPLINARIAS.- Cuando el trabajador cometa faltas que según el concepto del empleador no ameriten despido, podrá imponer cualquiera de las siguientes sanciones disciplinarias: Llamado de atención por escrito, multas y suspensión.

SEPTIMA: RESPONSABILIDAD SOBRE ELEMENTOS DE TRABAJO.- Los bienes puestos al cuidado o responsabilidad del trabajador, los elementos de trabajo o la dotación especial y extralegal entregados por el empleador deberán ser restituidos en el momento en que este último lo requiera y en todo caso a la terminación del contrato de trabajo. En el evento de no efectuarse la restitución, el valor de tales elementos o artículos podrá ser descontado de la liquidación final de acreencias laborales, para lo cual el trabajador concede desde ahora la autorización correspondiente.

OCTAVA: REMUNERACIÒN.- La empresa pagará al trabajador como remuneración por sus servicios el salario mensual convenido, entendiéndose que en este se encuentra comprendido el pago de los descansos en dominicales y festivos de acuerdo a la ley laboral. Cuando por cualquier causa el trabajador reciba salario variable se entenderá que el 82.5% de lo pagado al trabajador (a) por concepto de salario variable constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante está destinado a remunerar los dominicales y festivos. Igualmente pagará los beneficios o auxilios no constitutivos de salario que se hayan pactado con base en los artículos 128 del Código Sustantivo de Trabajo y 17 de la ley 344 de 1996.

NOVENA: SEGURIDAD SOCIAL Y CESANTIAS.- El trabajador informará por escrito la entidad o entidades a las que debe ser afiliado en salud y pensiones así como en lo concerniente a cesantías (fondo). De no hacerse en esta forma el trabajador asumirá los perjuicios por no afiliación o afiliación tardía en materia de salud y pensiones. En lo relativo a cesantías si no se informa el fondo en que deben consignarse la empresa queda facultada para escogerlo.

DECIMA: INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA Y OBLIGACIÓN DE PREAVISO.- En el evento de causarse una indemnización por despido sin justa causa a favor del trabajador la Empresa la liquidará y pagará conforme a lo indicado en la ley para este tipo de contrato. Si el trabajador presenta renuncia de su cargo o termina el contrato sin justa causa deberá dar un preaviso no inferior a 30 días so pena de pagar a titulo de indemnización los salarios equivalentes a los días del preaviso no efectuado. De no existir autorización legal al empleador que regule los descuentos por preaviso, la empresa podrá de todas maneras descontarlo de la liquidación definitiva de acreencias laborales con base en expresa autorización que en este contrato efectúa el trabajador conforme a lo dispuesto en el numeral 1. del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo. Las sumas descontadas por concepto de preaviso serán consignadas a órdenes del Juez Laboral competente en el último lugar donde se prestaron los servicios.

DECIMA PRIMERA: PERIODO DE PRUEBA.- Las partes pactan un periodo de prueba de dos (2) meses.

DECIMA SEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD.- Teniendo en cuenta el cargo y funciones el trabajador tendrá la oportunidad de intervenir en la ejecución de los programas de sistematización utilizados por la empresa para el desarrollo de su objeto social y acceder a información privilegiada de los computadores y demás equipos procesadores de información. Así mismo podrá conocer y acceder a documentos relacionados con el desarrollo de las actividades de la empresa. Teniendo en cuenta lo antes indicado el trabajador se compromete, durante la vigencia del contrato y luego de su terminación a no divulgar a terceros la información de que disponga en razón de su vinculación laboral con el empleador, en cuanto la misma tenga el carácter de reservado y/o cuya divulgación pueda ocasionarle perjuicios. El incumplimiento del presente compromiso, además de constituir grave falta que amerita el despido por justa causa, implicará responsabilidad por los daños y perjuicios que llegaren a ocasionarse al empleador de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

DECIMA TERCERA: DERECHOS PATRIMONIALES POR DESCUBRIMIENTOS, INVENCIONES Y DESARROLLOS TECNOLOGICOS.- Los derechos patrimoniales sobre descubrimientos, invenciones y desarrollos tecnológicos (especialmente en el campo de la informática) que realice el trabajador en ejercicio de

sus funciones, lo mismo que todos los trabajos y consiguientes resultados de sus actividades, serán de propiedad exclusiva del Empleador. Por consiguiente este último tendrá derecho de patentar a su nombre tales inventos, desarrollos o mejoras, para cual el trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de los trámites que se requieran y a firmar los poderes y documentos que se necesiten para tal fin. El empleador no estará obligado a compensación alguna por tal motivo.

DECIMA CUARTA: DIRECCION PARA EFECTO DE NOTIFICACIONES.- Para los efectos del artículo 29 parágrafo 1° de la ley 789/02 asi como para el envío de cualquier comunicación relacionada con el contrato de trabajo que la Empresa no pudiere entregar al trabajador personalmente, aquella podrá radicar dicha correspondencia en la última dirección de residencia informada por el trabajador. En este caso se tendrá como válida para todos los efectos legales, la fecha en que se haya recibido tal documentación.

Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, un ejemplar de los cuales recibe EL EMPLEADO en este acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

CIUDAD Y FECHA: Medellín (Antioquía), 16 de Abril de 2016

EL EMPLEADOR

JUAN CARLOS ALVAREZ JARAMILLO
Representante Legal
JARGU S.A. CORREDORES DE SEGUROS
NIT 800018165-8

EL EMPLEADO

SERGIO DE JESUS ZAPATA GONZALEZ
C.C. 19.302.655 DE BOGOTA