

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

NOMBRE DEL EMPLEADOR: CITIBANK COLOMBIA DOMICILIO DEL EMPLEADOR: BOGOTÁ

NOMBRE DEL TRABAJADOR: YOFRED MARTINEZ PALACIOS
DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR: CRA. 12 D No. 58-33 LA BASE

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: LA PLATA HUILA, OCTUBRE 16 DE 1970
CARGO A DESEMPEÑAR: CAJERO
SUELDO ACORDADO: BÁSICO PS. 702 600 00
FORMA DE PAGO: QUINCENAL

FECHA DE INICIACIÓN: AGOSTO 21 DEL 2001 LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES: CALI

El presente contrato entre Empleador y Trabajador; identificados como aparece al pie de sus firmas, estará regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y este se obliga: a) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato.

El empleador podrá cambiar de oficio o actividad al trabajador, y trasladarlo de un lugar a otro, o de una ciudad a otra, cuando lo considere necesario el empleador, siempre y cuando que lo anterior no implique desmejora en las condiciones laborales del trabajador.

SEGUNDA: El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. PARAGRAFO: Se aclara y se conviene que el 82.5 % de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquier otra modalidad variable del salario - en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario trabajador, - constituye remuneración ordinaria, y el 17.5 % restante esta destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo de Trabajo.

TERCERA. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo y festivo en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la ley o contrato ha de ejecutarse así, debe autorizarlo el empleador o sus representantes previamente por escrito para cada caso. 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: El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer a este 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 de Trabajo, subrogado por el Artículo 23 Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem.

QUINTA: Los primeros dos meses del presente contrato se consideran como periodo de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, vencido el cual la duración de este contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, no obstante lo cual, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito al empleador con antelación no inferior a treinta (30) días. En caso de no dar el trabajador el aviso, o darlo tardíamente, deberá al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario, o proporcional al tiempo faltante, deducible de sus prestaciones sociales, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 5o., numeral 2, y 8o. numeral 7, del Decreto 2351 de 1965, subrogado este último por el Artículo 6o. numeral 5 de la Ley 50 de 1990.

CONTRATO Y CLAUSULAS DE INGRESO



M00019000004121542629

SEXTA: Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, y además, por parte del empleador, las siguientes faltas que para efecto se califican como graves: a) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, por dos veces dentro de un mismo mes del calendario; c) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del empleador; d) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa; e) las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo. f) El hecho de que el trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez; g) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo, sin el permiso de sus superiores, y h) La no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo, o mas, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito.

SÉPTIMA: Las invenciones o descubrimientos realizadas por el trabajador, mientras preste sus servicios al empleador pertenecerán a este, de conformidad con lo dispuesto en la legislación colombiana mediante Decreto 1190 de 1978. En consecuencia, tendrá el empleador el derecho de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, respetándose el derecho del trabajador a ser mencionado como inventor en la patente, si así lo desea, de conformidad con el artículo 9o. ibídem. El trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades, y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para tal fin según y cuando se lo solicite el empleador, sin que este quede obligado al pago de compensación alguna.

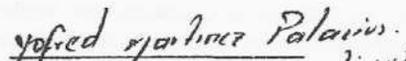
OCTAVA: Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo a la Ley y la Jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo de Trabajo cuyo objeto, definido en su Artículo 1o. es lograr la justicia en las relaciones entre empleados y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

NOVENA: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotaran a continuación de su texto. Para constancia de lo anterior se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que en el se indican:

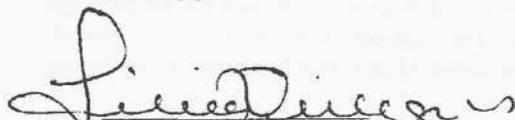
EL EMPLEADOR


C.C. No: 38.436307 de Cali

EL TRABAJADOR


C.C. No: 16.782.952 Cali

TESTIGO


C.C. No: 66.842.061 Cali

TESTIGO


C.C. No: 16.722.050



M00019000004121605093

Director de Operaciones y Servicios

OTROSI AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Entre **SCOTIABANK COLPATRIA** quien en adelante se denominará el EMPLEADOR, y **Yofred Martinez Palacio** mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía No **16782952** quien en lo sucesivo se denominará el TRABAJADOR, se ha convenido de manera libre y espontanea lo siguiente:

CLÁUSULA PRIMERA.- REMUNERACIÓN. Las partes de común acuerdo reconocen y ratifican, con base en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, que a partir del día 1 DE OCTUBRE DE 2018, el TRABAJADOR devenga su salario mensual, de la siguiente manera:

1. **REMUNERACIÓN FIJA:** El TRABAJADOR recibirá como remuneración mensual, un salario ordinario mensual equivalente a la suma de 3695534, suma que se pagará por periodos mensuales vencidos. Las partes acuerdan que dentro de la suma anteriormente mencionada se encuentra incluido el valor de los descansos obligatorios de que trata el título VII, capítulos I y II del C.S.T. La suma fija reconocida, remunera en forma adicional toda la gestión que deba desarrollar el TRABAJADOR para el cumplimiento del NUMERO MINIMO DE PUNTOS REQUERIDO POR EQUIPO (THRESHOLD POR EQUIPO) y en general toda gestión no remunerada por el salario variable.
2. **SALARIO VARIABLE ASOCIADO AL VALOR AGREGADO POR EQUIPO:** El TRABAJADOR devengará sobre el valor agregado del EQUIPO un pago variable por la gestión colectiva efectuada, sujeta a las siguientes condiciones:

EQUIPO. Asistentes de cuenta y/o Counter de Servicios a cargo del TRABAJADOR.

- a. **NUMERO MINIMO DE PUNTOS REQUERIDO POR EQUIPO (THRESHOLD POR EQUIPO).** Constituye el mínimo número de puntos que el EQUIPO debe obtener mensualmente producto de la venta de los productos del EMPLEADOR o a los referidos de los diversos productos del EMPLEADOR, EL THRESHOLD POR EQUIPO está determinado por la suma del THRESHOLD individual de los asistentes de cuenta (teller, cajeros) y/o Counter de Servicios, que hacen parte del EQUIPO.

Se entiende que un producto ha sido vendido cuando éste ha sido desembolsado o abierto de acuerdo con la información consignada en la herramienta Data Ware House (DWH). Para los productos DDA, SAV y nómina se entiende que el producto ha sido vendido si el saldo promedio (ANR por sus siglas en ingles) es superior al monto mínimo requerido según el mercado objetivo del cliente (TM, por sus siglas en ingles), al cierre del tercer mes calendario contados desde el mes siguiente al de apertura del producto, según lo indicado en la grilla de puntos para cada producto.

- b. **GRILLA DE PUNTOS.** Fija el número de puntos a reconocer por cada producto efectivamente vendido conforme a las condiciones de causación de puntos (CCP). En la eventualidad en que un producto se venda en forma efectiva se considera como punto positivo. En la eventualidad en que un producto no se venda en forma efectiva, esto es apreciando las condiciones de causación de puntos negativas (CCPN), generará un punto negativo. La GRILLA DE PUNTOS está contenida en el anexo 1 del presente documento.

MARTINEZ YOFRED
GESTION HUMANA SCOTIABANK



311678295212

- c. PUNTOS DE VALOR AGREGADO POR EQUIPO. Son aquellos puntos que obtendrá EL TRABAJADOR una vez cumplido el NUMERO MINIMO DE PUNTOS REQUERIDO POR EQUIPO. Cumplido el NÚMERO MÍNIMO DE PUNTOS REQUERIDO POR EQUIPO, se sumarán todos los PUNTOS (positivos y negativos) obtenidos como valor agregado durante el mes por el EQUIPO conforme a las condiciones de causación convenidas.
- d. LIQUIDACIÓN Y PAGO. El resultado de la sumatoria de los puntos obtenidos como valor agregado por el EQUIPO se multiplicará por la TASA DE PAGO DE PUNTOS (TPP) que corresponda de acuerdo a la sucursal en la que se encuentre EL TRABAJADOR, tal como se muestra en el anexo No. 2 del presente documento y dicho valor constituye el monto a reconocer por concepto de REMUNERACION VARIABLE.

3. CONDICIONES GENERALES DE LA REMUNERACION VARIABLE:

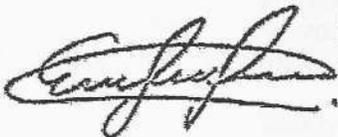
Entre las partes se aclara y conviene que en las sumas que se reconozca por concepto de remuneración variable por cualquier concepto o causa, se entenderá que el 82.5% de dichos ingresos constituyen remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

El EMPLEADOR podrá modificar, sustituir o incluso suprimir parcial y en forma periódica las siguientes variables: EQUIPO, NUMERO MÍNIMO DE PUNTOS REQUERIDO POR EQUIPO (THRESHOLD POR EQUIPO), GRILLA DE PUNTOS, CONDICIONES DE CAUSACIÓN DE PUNTOS (CCP), CONDICIONES DE CAUSACIÓN DE PUNTOS NEGATIVAS (CCPN), para lo cual será suficiente una comunicación escrita o electrónica en tal sentido, por así convenirlo expresamente las partes. La TASA DE PAGOS DE PUNTOS (TPP) se debe modificar por mutuo acuerdo entre las partes.

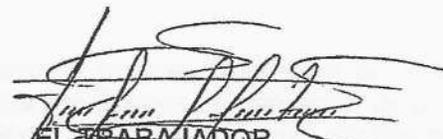
CLAUSULA SEGUNDA: El EMPLEADOR podrá modificar, sustituir e incluso revocar el presente acuerdo si las condiciones de mercado así lo ameritan lo cual es expresamente aceptado por el trabajador siendo claro para el mismo que esto no constituye desmejora o detrimento de sus condiciones salariales y laborales.

CLAUSULA TERCERA: El presente documento se aplicará desde el 1 DE OCTUBRE DE 2018, por lo tanto reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier estipulación que resulte contraria a lo aquí pactado, permaneciendo vigentes todas las demás estipulaciones existentes entre las partes, situación que las partes ratifican y aceptan..

En constancia de todo lo anterior, las partes firman el presente documento en Cali el día 1 DE OCTUBRE DE 2018.



EL EMPLEADOR
NIT. 860.034.594 -1



EL TRABAJADOR
CC. 16782952