

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**  
**SENTIRE TALLER S.A.S**  
**NIT. 900.993.829-3**

**CAPÍTULO I**

**ARTICULO 1.** El presente Reglamento Interno de Trabajo es un instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones a los que se debe sujetar la empresa SENTIRE TALLER S.A.S, ubicada en Medellín Antioquia y sus trabajadores. El presente documento reglamenta asuntos de carácter administrativo, organizacional y estructural, en armonía con las disposiciones legales vigentes. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se pretendan celebrar con todos los trabajadores, y se considera ley para las partes.

**CAPÍTULO II**

**Condiciones de Admisión**

**ARTICULO 2.** Quien sea seleccionado para desempeñar un cargo en la empresa, debe presentar los siguientes documentos antes de iniciar las funciones laborales para las cuales va a ser contratado:

- a) Hoja de Vida.
- b) Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad según sea el caso.
- c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de diez y ocho (18) años.
- d) Certificado de los empleadores con quien haya trabajado en los que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Certificado de personas dignas sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- f) Certificados de estudios cursados, título y tarjeta profesionales dependiendo del cargo al que aplique.
- g) Los documentos que requiera la compañía para la vinculación del trabajador y de las personas a su cargo al Sistema de Seguridad Social Integral y a la Caja de Compensación Familiar.
- h) Practicarse los exámenes médicos de ingreso y firmar el contrato de trabajo.
- i) Al incorporarse al servicio de la empresa el nuevo trabajador debe tener conocimiento del presente Reglamento de Trabajo y de sus funciones, las cuales se encuentran estipuladas en el contrato de trabajo celebrado entre las partes. El trabajador recibirá el acta de entrega de cargo, la relación de bienes que se le entrega bajo su responsabilidad, así como otras instrucciones y consideraciones a criterio de su jefe inmediato superior.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Todos los documentos deben ser entregados en original o copia auténtica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Los documentos solicitados por SENTIRE TALLER S.A.S, no incluyen certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca"

(Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenios No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), examen de sida (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), solo que se trate de casos que la ley autorice un procedimiento especial como consecuencia del cargo que se va a desempeñar, ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

### **CAPÍTULO III**

#### **Modalidades de Contrato.**

**ARTICULO 3.** SENTIRE TALLER S.A.S. Podrá celebrar contratos a término fijo inferiores o superiores a un año, contratos por ejecución de obra o labor, contratos de prestación de servicios, contratos a término indefinido, contratos de aprendizaje y contratos ocasionales, accidentales o transitorios. Se entiende por contrato ocasional el de duración no mayor a un mes, que se refiera a labores distintas a las normales de la entidad. La Compañía SENTIRE TALLER S.A.S., a su juicio, determinará qué modalidad de contrato utiliza. (Art. 45 C.S.T.).

### **CAPÍTULO IV**

#### **Contrato de Aprendizaje.**

**ARTICULO 4.** El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor de dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio SENTIRE TALLER S.A.S patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituya salario. (Decreto 939 del 2003, artículo 1).

**ARTICULO 5.** Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de SENTIRE TALLER S.A.S un apoyo de sostenimiento mensual en la fase lectiva equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.

**ARTICULO 6. Afiliación al sistema de seguridad social integral.** La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así: a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y la cotización será cubierta plenamente SENTIRE TALLER S.A.S, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente. b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al sistema de riesgos profesionales por la administradora de riesgos profesionales (ARP) que cubre SENTIRE TALLER S.A.S, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente. Cuando las fases lectivas y prácticas se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales.

**ARTICULO 7. Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje.** El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

## **CAPÍTULO V**

### **Periodo de Prueba.**

**ARTICULO 8.** Por norma general los dos (2) primeros meses del contrato de trabajo constituyen periodo de prueba, que tiene por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, la convivencia de las condiciones de trabajo. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el Período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El trabajador tiene derecho al reconocimiento del pago de salario y prestaciones sociales por el tiempo que dure la relación laboral. (Art. 8o C.S.T).

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Durante el periodo de prueba puede darse por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo si previo aviso y sin derecho a indemnización alguna.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Cuando el periodo de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

## **CAPÍTULO VI.**

### **Trabajadores Accidentales o Transitorios.**

**ARTICULO 9.** Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º) y a la prima de servicios y auxilio de cesantías.

## **CAPÍTULO VII**

### **Lugar y Tiempo de Trabajo.**

**ARTICULO 10.** Los trabajadores iniciarán y terminarán sus labores en los lugares que la empresa les designe y deberán atender a cualquier otra actividad conexas a su ocupación principal cuando así se requiera.

**ARTICULO 11.** La jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Los alimentos serán tomados por los trabajadores fuera del centro de trabajo, por lo que dicho período queda fuera de la jornada laboral.

**ARTICULO 12.** El horario laboral ordinario de los trabajadores es de lunes a sábado cumpliendo con lo indicado por el código sustantivo de trabajo de ser cuarenta y ocho (48) horas semanales.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En aquellos casos donde por razón de la costumbre comercial o por necesidad de la empresa SENTIRE TALLER S.A.S., deba extender el horario de atención al público, podrá variar las horas de entrada y salida de trabajo respetando en todo caso la jornada máxima legal y los demás derechos laborales. En igual sentido se le deberá dar a conocer al trabajador los cambios previamente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El horario laboral podrá ser modificado por SENTIRE TALLER S.A.S., de acuerdo

con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con veinticuatro (24) horas de anticipación cuando la necesidad del evento lo permita.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Cuando no se cumplan las cuarenta y ocho (48) horas semanales establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo, las restantes se acumularán y el empleador y trabajador, las designaran en otros horarios como compensatorios a favor de la empresa.

**PARÁGRAFO CUARTO.** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, de tal manera que no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

## CAPÍTULO VIII

### Las Horas Extras y Trabajo Nocturno.

**ARTICULO 13.** La definición de trabajo ordinario y nocturno se fundamenta en el artículo 25 de la ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. El Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159). Los recargos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

**ARTICULO 14.** La empresa solo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras a un trabajador cuando expresamente y por escrito lo haya solicitado y acordado con anterioridad su jefe inmediato.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder las dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, a excepción de los casos especiales señalados en el artículo 163 del C.S.T.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** En todo caso es Trabajo ordinario diurno es el realizado entre las seis de la mañana (6 a.m.) y las diez de la noche (10 p.m.), trabajo nocturno es el comprendido entre las diez de la noche (10 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.).

## CAPÍTULO IX

### Días de Descanso Legalmente Obligatorios y Vacaciones.

**ARTICULO 15.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. La empresa concederá a sus trabajadores un día de descanso, por cada seis días de trabajo.

**PARAGRAFO.** En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días que es legalmente obligatorio y remunerado.

**ARTICULO 16.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T., art. 186, num. 1º). En caso de liquidación del contrato de trabajo las vacaciones se pagarán proporcionalmente cualquiera que fuere el tiempo laborado.

**Parágrafo:** El trabajador deberá solicitarle a SENTIRE TALLER S.A.S con un término no inferior a treinta (30) días el disfrute de estas, esta solicitud se hará por escrito con los formatos que la empresa disponga para

tal fin

**ARTICULO 17.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

**ARTICULO 18.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188). En caso de incapacidad del trabajador se suspende las vacaciones durante el periodo de la incapacidad, debiendo reponerse el descanso remunerado en igual número de días en la fecha en que las partes lo convengan.

**ARTICULO 19.** Por acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador, previa solicitud del trabajador se podrá acordar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (C.S.T., art. 189).

En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de ocho (08) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 19).

**ARTICULO 20.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, el valor del trabajo suplementario o de horas extras y el de auxilio de transporte si tuviere derecho a este. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTICULO 21.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.

## CAPÍTULO X

### Permisos Obligatorios y Voluntarios.

**ARTICULO 22.** La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. En todo caso el trabajador debe comprobar ante el empleador la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tener como justificada su falta de asistencia al trabajo.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

**ARTICULO 23 Autorización de permisos.** La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitara antela Jefe de Recursos Humanos, mediante solicitud escrita, con por lo menos tres (3) días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de imprevisto. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad del evento, la justificación de la ausencia deberá ser realizada por el trabajador en forma escrita, dentro del día siguiente al inicio de la jornada a la cual no asistió.

- En caso de presentar incapacidad, esta debe ser reportada inmediatamente a la Jefe de Recursos Humanos con el fin de que estas puedan ser tramitadas oportunamente y evitar así contratiempos. Al regreso de la incapacidad el trabajador deberá presentar el documento original para ser archivado en la dependencia respectiva.
- SENTIRE TALLER S.A.S., Podrá conceder permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos previstos en el ordinal 40 del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. Los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.

En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, SENTIRE TALLER S.A.S., dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.

#### **Licencias.**

**LEY DE LUTO** (Ley 1280 de 01-05-09): La Compañía SENTIRE TALLER S.A.S. Concederá al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera(o) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

#### **Primer y segundo grado de consanguinidad:**

- Padres.
- Hijos.
  
- Hermanos.
- Abuelos.
  
- Nietos.

#### **Primer y segundo grado de afinidad:**

- Cónyuges
- Padres del cónyuge.
- Hijos extramatrimoniales del cónyuge.

#### **Civil:**

- Padres adoptivos.
- Hijos adoptivos.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

**LEY MARÍA:** La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará dieciocho

(18) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley. El compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

**LICENCIA DE MATERNIDAD:** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas

podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar a SENTIRE TALLER S.A.S. un certificado médico, en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora.
- b. La indicación del día probable del parto.
- c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

**DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA:** SENTIRE TALLER S.A.S. Está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad. (Art 238 C.S.T.)

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Trámite de los Permisos. Una vez recibida la solicitud de permiso, la jefe de Recursos Humanos evaluará si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio (de los mencionados en el presente artículo), procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la compañía para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Toda falta no amparada con autorización escrita, se computará como injustificada y SENTIRE TALLER S.A.S., tendrá la facultad de realizar el respectivo descuento por el tiempo no laborado, incluyendo la remuneración del descanso dominical conforme a lo estipulado en el artículo 172 del C.S.T.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del C.S.T.

**PARÁGRAFO CUARTO.** Permisos y Licencias No Remuneradas. Los permisos y licencias no establecidos en el presente artículo como obligatorios podrán ser descontados por la empresa del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del trabajador que lo solicita. Sin embargo, todo permiso no obligatorio que supera las cuatro (4) horas se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.



## CAPÍTULO XI

### Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas de Pagos y Períodos que lo Regulan.

**ARTICULO 24.** El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

**ARTICULO 25.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará por transferencia bancaria en las cuentas señaladas por los trabajadores para tal fin. El salario se pagará mes vencido y en pesos colombianos.

**ARTICULO 26.** Los pagos se realizarán de forma quincenas y en la siguiente fecha de cada mes durante la ejecución del contrato: el quince (15) del mes y el treinta (30) de cada mes (si este es domingo o festivo se correrá al día hábil siguiente).

**PARÁGRAFO.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario de periodo en el que se haya causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

**ARTICULO 27.** Todos los trabajadores están obligados a firmar los recibos de pago o cualquier documento que exija la empresa como comprobante del pago de los salarios.

**ARTICULO 28.** El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** La compañía fijará una política para la realización de préstamos a sus empleados en el que considerará parámetros como antigüedad, nivel salarial, destino del crédito, garantías, entre otros. Con base en tales parámetros y la disponibilidad de recursos la compañía aprobará o rechazará las solicitudes que le presenten sus trabajadores.

## CAPÍTULO XII

### Servicio Médico y Medidas de Seguridad.

**ARTICULO 29.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**PARÁGRAFO.** Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la empresa serán prestados en los casos de enfermedad general o maternidad por la EPS seleccionada por el trabajador o por la ARL elegida por el empleador, para las contingencias de los accidentes de trabajo o de enfermedad profesional.

**ARTICULO 30.** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no ejecutando su trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.



**ARTICULO 31.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negase a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 32.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentosa y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentre dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito y especialmente la omisión del uso de la dotación e implementos de seguridad industrial, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa, pues esto es considerado como una falta grave.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La empresa no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. La responsabilidad de la empresa se limita a la prestación de los primeros auxilios.

**PARÁGRAFO TERCERO.** La empresa no responderá por las lesiones o perturbaciones causadas por un accidente de trabajo, si el empleado no da un aviso oportuno a la empresa sobre el accidente, sin causa y evidencias justificadas.

### **Seguridad y salud en el trabajo – Accidentes de trabajo.**

**ARTICULO 33.** Durante la labor diaria todo trabajador está obligado a protegerse a sí mismo y sus compañeros de trabajo contra toda clase de acciones y condiciones inseguras.

**ARTICULO 34.** Las zonas de trabajo deben mantenerse limpias de materiales, desperdicios, entre otros, con el fin de resguardar la salud y seguridad de los demás trabajadores.

**ARTICULO 35.** Queda terminantemente prohibido manchar las paredes, escaleras, techos, puertas, etc. y hacer inscripciones en las mismas. Es obligación de los trabajadores colaborar en la conservación e higiene del lugar de trabajo.

**ARTICULO 36.** Todo trabajador deberá comunicar inmediatamente a sus superiores sobre cualquier lugar o condición insegura o peligrosa; para la adopción de las medidas correctivas.

**ARTICULO 37.** El personal está obligado a cuidar sus pertenencias e implementos de protección personal, por tanto, la empresa no asumirá responsabilidad en los casos de pérdida de estas, siendo el trabajador el único responsable de su custodia.

**ARTICULO 38.** La empresa proporcionará a sus trabajadores los elementos de protección personal de acuerdo con la operación que realicen; y dotará de los equipos y dispositivos de control necesarios para evitar accidentes. Será considerada como falta grave por parte del trabajador, no emplear completa y adecuadamente la dotación brindada por el empleador.

Esta dotación será entregada en las fechas indicadas por la ley. Los trabajadores se comprometen a su buen uso y cuidado. En caso de presentarse un daño irreparable en la misma, el trabajador debe responder por las mismas autorizando en este sentido a SENTIRE TALLER S.A.S para que descuenta de la nómina dichos pagos.

**ARTICULO 39.** En caso de accidente de trabajo, aún siendo el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador debe comunicarlo al líder de gestión humana, el cual ordenará inmediatamente la prestación de

los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L., quienes brindarán asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes.

**ARTICULO 40.** La empresa llevará un registro especial para el control de los accidentes de trabajo, en el que constará la fecha y hora del accidente, el lugar y las circunstancias donde ocurrió, nombre y declaración de las personas presenciales de los accidentes y si las circunstancias lo permiten, el testimonio del trabajador que sufrió el accidente.

**ARTICULO 41.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y la ley 1562 de 2012, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

### CAPÍTULO XIII

#### Prescripciones de Orden.

**ARTICULO 42.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores y a sus familiares
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa
- g. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo
- i. Utilizar las dotaciones y los elementos de seguridad industrial otorgados por la empresa.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros
- k. Concurrir en condiciones presentables, higiénicas y puntualmente a su centro de labores, de acuerdo a la jornada de trabajo y horario.
- l. Concluir las labores asignadas durante el día y/o mantenerlas en tal forma que puedan continuarlas con eficiencia en la jornada siguiente.
- m. Cuidar y mantener en buenas condiciones las instalaciones, muebles, equipos y herramientas asignadas para el cumplimiento de sus funciones.
- n. Exhibir al personal de seguridad de la Empresa, cuando éste se lo solicite, el contenido de los paquetes, maletines, carteras y otros que lleven, tanto al ingreso como a la salida del centro de trabajo sin el debido permiso o conocimiento de su superior, líder de gestión humana bajo sanción disciplinaria
- o. No faltar a una jornada completa o parte de ella sin la debida autorización por parte de su jefe inmediato (líder de gestión humana), de quien haga sus veces o del Gerente General

- p. Respetar y cumplir los horarios de trabajo
- q. Tener la presentación adecuada según los parámetros establecidos por la empresa SENTIRE TALLER S.A.S

## CAPÍTULO XIV

### Orden Jerárquico.

**ARTICULO 43.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, son los siguientes:

1. Grupo de líderes
2. Grupo de gestores

De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de SENTIRE TALLER S.A.S, con observancia de las normas legales, convencionales y estatutarias los siguientes:

1. Gerente General
2. Jefe de Recursos Humanos. Siendo las amonestaciones por escrito solamente RRHH.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Cada uno de los líderes que tenga gestores bajo su dirección y mando, deben exigir el cumplimiento por parte de estos de los reglamentos de la empresa, del desarrollo de las actividades que ejecuta el trabajador, atender las observaciones y/o necesidades del personal que se encuentra bajo su dependencia, mantener la disciplina y realizar las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores por parte de los trabajadores. De igual manera, deberá informar al superior respectivo las circunstancias que deban ser conocidas por este, debido a la relevancia de esta.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** De manera detallada el orden jerárquico por cada una de las secciones de la compañía puede verse en el Organigrama de Compañía que ha sido de conocimiento por los trabajadores durante el proceso de inducción al cargo.

## CAPÍTULO XV

### Labores Prohibidas para Mujeres y Menores de 18 años

**ARTICULO 44.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. En general, las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos que impliquen labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (C.S.T., art. 242, numerales 2º y 3º).

**ARTICULO 45.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación
- c) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioleta, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo
- j) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos
- k) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares
- l) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- m) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad
- n) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas
- o) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica
- p) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas
- q) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos
- r) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- s) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- t) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- u) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para tal efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Salud y de la Protección Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 20 Ley 1098 de 2006).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, la edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años. Para trabajar, las personas entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren la

respectiva autorización expedida por el Ministerio o en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozará de las protecciones laborales consagradas en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados, convenios internacionales ratificados por Colombia y la Constitución Política.

## **CAPÍTULO XVI**

### **Obligaciones Especiales y Prohibiciones para la Empresa y los Trabajadores.**

**ARTICULO 46.** Son Obligaciones Especiales del Empleador:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VIII del presente reglamento.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la terminación del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará realizado y aceptado para la empresa si el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando hallan transcurridos 5 días a partir de su retiro. De igual manera se considera realizado y aceptado cuando el trabajador, a pesar de haber recibido la orden correspondiente, no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen.
- h) Pagar al trabajador y a su familia los gastos razonables de traslado de lugar de residencia, en el caso en que la empresa le exija este cambio para el desempeño de sus funciones. En el caso en el que el cambio se realice por culpa o voluntad del trabajador se exime del pago a la empresa.
- i) Llevar al día los registros de horas extras.
- j) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- k) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- l) Realizar el procedimiento exigido por la ley, para efectuar el despido de personas en licencia de maternidad, personas discapacitadas y con fuero sindical.
- m) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
- n) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

o) Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, dotación teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

#### **ARTICULO 47. Son Obligaciones Especiales del Trabajador:**

a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y los demás establecidos por la empresa; acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

b) No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes y violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes, si es el caso.

d) Si por las funciones que desempeña el trabajador, el empleador le brinda los productos que comercializa para su venta, el trabajador debe custodiarlos de la mejor manera posible para evitar la pérdida o deterioro del producto. El trabajador responderá por las pérdidas económicas que esto pueda conllevar a la empresa.

e) Colaborar con el cuidado y vigilancia de los elementos de trabajo y los productos que se encuentren dentro de las instalaciones de la empresa, con el fin de evitar daños o pérdidas de estos.

f) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

g) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.

h) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

i) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

j) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. La empresa dirigirá cualquier comunicación a la dirección indicada por el trabajador, la cual se entiende correctamente remitida y notificada a esta.

k) Utilizar las dotaciones y los elementos de seguridad industrial otorgados por la empresa.

l) Cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos en cuanto a tiempo, modo, lugar y calidad del trabajo.

m) Cuando algún trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, este está obligado a dar de inmediato aviso a su jefe inmediato, a fin de que el trabajador enfermo pueda ser examinado por los médicos correspondientes. De acuerdo con el dictamen médico, la empresa deberá tomar las medidas que sean necesarias para evitar el contagio de la enfermedad.

n) Tener el mayor respeto hacia los clientes y hacia sus datos, cumpliendo las cláusulas de confidencialidad respectivas para cada caso.

#### **ARTICULO 48. Se Prohíbe a la Empresa:**

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- c) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- h) Emplear, en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- i) Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores
- j) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

#### **ARTICULO 49. Se Prohíbe a los Trabajadores:**

- a) Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos sin permiso de la empresa.
- b) Obtener de forma dolosa los productos que comercializa la empresa para su venta ilegal o no permitida por SENTIRE TALLER S.A.S.
- c) Sustraer o intentar sustraer herramientas de trabajo, documentos o dineros, para beneficio propio o de un tercero, sin autorización escrita de su empleador.
- d) Sustraer o consumir dentro o fuera de la empresa los productos que se encuentren en las instalaciones de SENTIRE TALLER S.A.S., en provecho propio o de un tercero.
- e) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- f) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- g) Realizar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia o de cualquier trabajador de la empresa o de un tercero.
- h) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- i) Manejar u operar maquinas o equipos que no le hayan sido asignados para la ejecución de su trabajo.



- j) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- k) Perder el tiempo en conversaciones telefónicas extensas, en el mal manejo del uso del internet o ausentarse frecuentemente en las horas de trabajo.
- l) Discutir durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, arrojar objetos o mantener conductas indecentes o contrarias a las buenas costumbres.
- m) Realizar trabajos diferentes a los que corresponden a su cargo, sin permiso escrito de su empleador.
- n) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- o) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; para afiliarse o no a un sindicato o para permanecer o retirarse de él.
- p) No asistir a las reuniones de trabajo que sea citado o no laborar los informes que le sean solicitados en relación con su trabajo.
- q) Tomar o abrir correspondencia dirigida a otro funcionario de la empresa.
- r) Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 6o).

**ARTICULO 50. Terminación unilateral.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las que establece la Ley, el reglamento interno, el presente contrato y/o las circulares que a lo largo de la ejecución del presente contrato establezcan conductas no previstas en virtud de hechos o tecnologías o cambios de actividad diferentes a las consideradas en el presente contrato. Se trata de reglamentaciones, ordenes instrucciones de carácter general o particular que surjan con posterioridad al presente acuerdo, cuya violación sea calificada como grave. Expresamente se califican En este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones descritas y además las siguientes:

1. El incumplimiento de las normas y políticas que tenga la compañía para el uso de los sistemas,
2. informática, software, claves de seguridad, materiales, computadores, útiles de oficina etc., que la Empresa entrega al trabajador para la mejor ejecución de sus funciones. Así como violación a lo contenido en las normas de seguridad industrial.
3. La utilización para fines distintos a los considerados por el Empleador para el cumplimiento de su objeto social de las bases de datos de su propiedad.
4. Desatender las actividades de capacitación programadas por el Empleador así sea en horario diferente a la ordinaria.
5. La mala atención y desinterés para con los clientes y proveedores.
6. En caso de laborar en turnos, efectuar cambios sin la debida autorización del jefe inmediato.
7. Llegar tarde al sitio de trabajo.
8. No cumplir con las normas de seguridad industrial en los sitios de trabajo/ obras.
9. Negarse a cumplir con los protocolos y procesos para la prestación de servicios encomendados, y demás establecidos por la Empresa en desarrollo de su objeto social.
10. Desatender las obligaciones antes mencionadas constituye justa causa para dar por terminado el contrato por parte del Empleador.
11. Violar el acuerdo de confidencialidad y exclusividad determinado por la Empresa.
12. No cumplir con el reglamento interno de trabajo.
13. Las demás consagradas en los artículos 62 y 63 del Código sustantivo del Trabajo.

## Medidas para Prevenir, Corregir y Sancionar el Acoso Laboral y Otros Hostigamientos en las Relaciones de Trabajo.

**ARTICULO 51. Definición de Acoso Laboral.** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

**a) Maltrato Laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**b) Persecución Laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

**c) Discriminación Laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**d) Entorpecimiento Laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**e) Inequidad Laboral.** Asignación de funciones a menos precio del trabajador.

**f) Desprotección Laboral.** Toda conducta tendiente para poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

**g)** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

**h)** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

**i)** La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

**j)** El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º de la mencionada ley.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**ARTICULO 52. Conductas que No Constituyen Acoso Laboral.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) Realizar cambios en los horarios laborales de acuerdo a las exigencias del cargo y a las necesidades de SENTIRE TALLER SAS.
- h) Realizar cambios en la modalidad de trabajo de acuerdo a las necesidades de Sentire Taller.

1. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes de y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

2. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

3. Si como resultado de la actuación del comité, este considerase prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

4. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Conviene recordar que, según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del reglamento de trabajo, deben ser escuchadas por los empleadores sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** De la oportunidad concedida para escuchar las opiniones de los trabajadores,

deberá dejarse una constancia suscrita por el representante legal de la empresa, en desarrollo del principio de la buena fe.

## CAPITULO XVIII

### Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias

**ARTICULO 53.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el presente reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T). La clasificación de levedad o gravedad de la falta dependerá del tipo de la falta, la reincidencia de esta, la actitud del trabajador por evitar los efectos dañinos de la falta, la afectación de los equipos, bienes, productos de la empresa y la consecuencia que la falta produce para el buen nombre y prestigio de SENTIRE TALLER SAS.

**PARAGRAFO PRIMERO.** Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en el reglamento interno y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS				
ÍTEM	FALTAS Y/O SANCIONES	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo.	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención Escrita	Suspensión
2	Faltas de trabajo total o parcial injustificadas.	Llamada de atención Escrita	Suspensión corta	Suspensión larga
3	No seguir con la programación y orden estipulado de los procesos por la empresa.	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión
4	Salir de las dependencias de la empresa, durante horas de trabajo, sin previa autorización o para realizar actividades diferentes a las actividades del trabajo	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión
5	No atender oportuna, cortes, eficientemente al cliente interno o externo, tratarlo mal o en forma descuidada, así como a los jefes dentro de la empresa	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión
6	La no utilización correcta de los implementos de seguridad proporcionados por la empresa.	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión
7	Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa, sin la debida autorización sin que afecte sus labores diarias	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención escrita	Falta Grave

8	Presentar faltantes o sobrantes en aquellos casos en que el trabajador tenga a su cargo el manejo de inventario, productos, dinero o valores de la empresa.	Llamada de atención escrita	Falta Grave	
9	Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud  Así como datos inexactos en documentos a terceros por fuera de la empresa	Falta Grave		
10	Presentarse a trabajar en estado de alucinamiento o algún tipo de efecto alucinógeno. Para ello la empresa lo sustentará por medio de testigos.	Suspensión	Falta grave	
11	Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de la empresa, implementos de seguridad o de sus compañeros o Violar las normas de higiene y seguridad.	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión
12	Reincidir en errores en la elaboración de facturas, recibos o pagos, hasta por la tercera vez en un periodo máximo de seis meses, aun en el caso de no haber causado perjuicio económico de la empresa.	Falta Grave		
13	Hacer afirmaciones falsas o maliciosas, rumores o chismes sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios, así como de jefes y socios de la empresa	Falta Grave		
14	No dar respuesta en la fecha estipulada para ellos a los reportes, informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior.	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión
15	Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo, física o verbalmente.	Falta Grave		
16	Dormirse en horas de trabajo.	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión
17	Ocultar faltas cometidas contra la empresa por algún trabajador.	Falta Grave		
18	No informar oportunamente sobre posibles errores en la liquidación de algún pago.	Falta Grave		

19	Manejar descuentos especiales sin previa autorización.	Falta Grave		
20	Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o clientesy/o usuarios de la empresa.	Llamada de atención escrita	Suspensión	Falta Grave
21	No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día dentro de la misma quincena respectiva (1 – 15 y del 16 al 30) de ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión
22	Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la empresa.	Falta Grave		
23	Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión
24	El incumplimiento a los memorandos, circulares y directrices de carácter informativo.	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión
25	Utilización de los recaudos de cartera para sufragar cualquier tipo de gasto.	Falta Grave		
26	Incitar al personal de empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.	Falta Grave		
27	Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley, armas de fuego o armas blancas.	Falta Grave		
28	Hacer uso incorrecto del Celular Corporativo o Atender su propio celular descuidando las funciones encomendadas.	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión
29	Instalar software en los computadores de la empresa, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización escrita de Gerencia.	Llamada de atención escrita	Suspensión	Falta grave

30	Utilizar inadecuadamente los equipos de cómputo y navegar en páginas de internet no autorizadas afectado el cumplimiento de las funciones.	Llamada de atención Verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión
32	Discriminar a los compañeros o subalternos por su color de piel, sexo, inclinación sexual, creencia religiosa y demás.	Falta Grave		
33	Incumplimiento al código de vestuario	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión
34	No cumplir con las órdenes y directrices proporcionadas por un líder o superior. Cuando las mismas sean acordes con las funciones del cargo y no interfiera con la moral del trabajador.	Llamada de atención escrita	Suspensión	Falta grave

El retardo hasta de TREINTA (30) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por tercera vez suspensión en el trabajo y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

La falta en el trabajo, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez llamada de atención escrita y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días, realizando los respectivos descuentos por los días no laborados.

Constituyen FALTAS GRAVES sancionables con la terminación del contrato por justa causa, además de las mencionadas en el contrato de trabajo y conforme al artículo 62 numeral 6º del Código Sustantivo de Trabajo, las siguientes:

- a) El retardo hasta de TREINTA (30) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- c) No portar completa y adecuadamente por cuarta vez, la dotación brindada por el empleador.
- d) Descuadres de dinero aún por primera vez, si no justifica y explica claramente el trabajador la razón que conllevó a dicho descuadre. Se realizará la verificación de la información suministrada por el trabajador para determinar si el descuadre es ajeno de actos delictivos del trabajador.
- e) Amenazar, golpear o instigar un ataque físico con armas o sin ellas, hacia un superior, trabajador, visitante, proveedor, cliente o cualquier persona que tenga un vínculo con la empresa, durante sus horas laborales y sus descansos en hora de almuerzo y sus familiares.
- f) Violar las normas de seguridad industrial, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, dejando desechos de materias primas o aceites, grasas, tintas, solventes o cualquier tipo de líquido o producto, que pueda poner en riesgo el equilibrio de maquinarias, elementos, equipos o de los mismos trabajadores, creando riesgos de Accidentes de trabajo para sí o para sus compañeros; incumpliendo las medidas de prevención de accidentes y enfermedades al no usar el equipo de seguridad recomendado en los programas estipulados por la empresa.
- g) Cometer delitos o toda tentativa de actos delictivos en contra de los intereses de la empresa, sus directivos



o compañeros de trabajo.

h) El que el trabajador sustraiga, saque o hurte sin autorización escrita de un superior, objetos, elementos, productos, mercancías, empaques y demás bienes de propiedad de la empresa o proveedores, aún los imperfectos o de desecho, y cualquiera que sea la cantidad o valor de lo sustraído, sacado o hurtado. Igualmente, en caso de tentativa o de intento de sustracción, o por uso indebido o abuso de confianza.

i) Iniciar o tener una empresa o actividad comercial similar o igual a la empresa donde trabaja.

j) Prestar servicios similares o iguales a los que presta en la empresa donde trabaja, beneficiándose de sus conocimientos sin autorización del empleador.

k) El no cumplimiento del acuerdo de confidencialidad firmado entre las partes.

l) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

## CAPÍTULO XIX

### Procedimientos para Comprobación de Faltas y Formas de Aplicación de las Sanciones Disciplinarias.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente dejando constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

La empresa ha establecido cuatro (04) clases de sanciones disciplinarias para casos de infracciones de normas internas o legislación vigente, estas son:

a) **Amonestación Verbal:** es la aplicación preventiva a la falta, la misma que no reviste gravedad, podrá ser aplicada por el jefe inmediato (líder de proyecto) del trabajador.

b) **Amonestación Escrita:** es la sanción correctiva de faltas que revisten regular gravedad, o por reincidencia de faltas leves. Será aplicada por según organigrama de la Empresa

c) **Suspensión del Trabajo:** esta sanción se aplica de 1 a 8 días sin remuneración dependiendo de la gravedad de la falta

d) Despido por falta grave.

**ARTICULO 54.** Todas las faltas que impliquen incumplimiento de este Reglamento Interno de Trabajo, al contrato de trabajo, a las instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, a los pactos, convenciones colectivas y laudos arbitrales que no ameriten la terminación del contrato por no causar un perjuicio de consideración a la empresa, se aplica de acuerdo con la tabla mencionada anteriormente. Los días de suspensión se decidirán de acuerdo con lineamientos que emita la Jefe de Recursos Humanos.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El retardo hasta de TREINTA (30) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera y segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

**PARÁGRAFO TERCERO.** La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause

perjuicio de consideración a la empresa implica la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

**ARTICULO 55.** La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas no podrá ser superior a la quinta parte del salario del trabajador multado y se consignará en cuenta especial o se incorporará en una alcancía debidamente sellada ubicada en la recepción de las oficinas, para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones. SENTIRE TALLER S.A.S. no podrá disponer libremente de esos dineros.

**PARÁGRAFO.** El área de Recursos Humanos es la encargada del procedimiento de comprobación de faltas y la aplicación de las sanciones correspondientes. Para la aplicación de las sanciones, siempre se debe contar con la aprobación del Gerente General.

**ARTICULO 56.** Constituyen FALTAS GRAVES sancionables con la terminación del contrato por justa causa, además de las mencionadas en el contrato de trabajo y conforme al artículo 62 numeral 6° del Código Sustantivo de Trabajo, las siguientes:

1. El retardo hasta de TREINTA (30) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
4. No portar completa y adecuadamente aún por primera vez, la dotación brindada por el empleador, cumpliendo con los códigos de vestuario indicados por la empresa
5. Descuadres de dinero aún por primera vez, si no justifica y explica claramente el trabajador la razón que conllevó a dicho descuadre. Se realizará la verificación de la información suministrada por el trabajador para determinar si el descuadre es ajeno de actos delictuosos del trabajador
6. Amenazar, golpear o instigar un ataque físico con armas o sin ellas, hacia un superior, trabajador, visitante, proveedor, cliente o cualquier persona que tenga un vínculo con SENTIRE TALLER S.A.S., durante sus horas laborales y sus descansos en hora de almuerzo. Y A SUS FAMILIARES
7. Violar las normas de seguridad industrial, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, dejando deshechos de materias primas o aceites, grasas, tintas, solventes o cualquier tipo de líquido o producto, que pueda poner en riesgo el equilibrio de maquinarias, elementos, equipos o de los mismos trabajadores, creando riesgos de accidentes de trabajo para sí o para sus compañeros; incumpliendo las medidas de prevención de accidentes y enfermedades al no usar el equipo de seguridad recomendado en los programas estipulados por la empresa.
8. Cometer delitos o toda tentativa de actos delictivos en contra de los intereses de la empresa, sus directivos o compañeros de trabajo
9. El que el trabajador sustraiga, saque o hurte sin autorización escrita de un superior, objetos, elementos, productos, mercancías, empaques y demás bienes de propiedad de la empresa o proveedores, aún los imperfectos o de desecho, y cualquiera que sea la cantidad o valor de lo sustraído, sacado o hurtado. Igualmente, en caso de tentativa o de intento de sustracción, o por uso indebido o abuso de confianza.

**ARTICULO 57.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo y el artículo 115, C.S.T.

## CAPÍTULO XX

### **Reclamos: Personas ante quienes debe presentarse y su tramitación.**

**ARTICULO 58.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante su el líder del proyecto que se encuentre desarrollando, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

**ARTICULO 59.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo si lo hay.

## CAPÍTULO XXI

### **Disciplina.**

**ARTICULO 60.** El objetivo de las medidas disciplinarias, es el corregir y evitar la reincidencia en faltas o irregulares conductas incurridas por el trabajador. Es política de la Empresa dar oportunidad al trabajador para corregir sus actitudes, salvo que estas por su gravedad ameriten la aplicación inflexible de las disposiciones legales y el presente Reglamento.

**ARTICULO 61.** La empresa ha establecido cuatro (04) clases de sanciones disciplinarias para casos de infracciones de normas internas o legislación vigente, estas son:

- a) Amonestación Verbal: es la aplicación preventiva a la falta, la misma que no reviste gravedad, podrá ser aplicada por el Jefe inmediato del trabajador.
- b) Amonestación Escrita: es la sanción correctiva de faltas que revisten regular gravedad, o por reincidencia de faltas leves. Serán aplicadas por el líder de proyecto o líder de gestión humana
- c) Suspensión del Trabajo y Multa.
- d) Despido por falta grave.

## CAPÍTULO XXII

### **Procedimiento Disciplinario:**

**ARTICULO 62.** El proceso disciplinario se realizará de la siguiente manera atendiendo los parámetros ordenados por la sentencia C - 593 de 2014:

- a) SENTIRE TALLER S.A.S por conducto del departamento de Recurso Humano o quien haga sus veces, pasará comunicación por escrito al inculpado, indicando en ella la presunta falta cometida indicando en ella la fecha y hora en la que debe presentarse a la diligencia de descargos
- b) En la misma comunicación se le formularán los cargos por parte de la empresa y se le dará traslado de las pruebas que se pretendan hacer valer.
- c) Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia de descargos y antes de ser finalizada la misma se le dará la palabra al implicado para que se pronuncie sobre las pruebas, presente las que pretenda hacer valer y sea debidamente escuchado respecto a los cargos hechos por parte de la empresa.
- d) Con base en las normas legales, las estipulaciones de este Reglamento y el contrato con el trabajador inculpado, la decisión final será tomada por SENTIRE TALLER S.A.S. en un término máximo de 15 días hábiles.
- e) Contra la decisión adoptada procederá el recurso de reposición ante el Gerente General de la empresa.

## CAPÍTULO XXIII

### Prestaciones sociales.

**ARTICULO 63.** SENTIRE TALLER SAS reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente las cuales son:

- Prima de servicios.
- Auxilio de cesantías
- Intereses sobre cesantías.
- Dotación

**PARAGRAFO.** No hacen parte de la base para liquidar las prestaciones sociales aquellos conceptos que a la luz de artículo 128 del código sustantivo del trabajo no constituyen salario como: las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones.

## CAPÍTULO XXIV

### Beneficios laborales.

**ARTICULO 64. Auxilios educativos:** Programa orientado a la financiación parcial de programas técnico-profesionales, pregrado y postgrado al personal vinculado con contrato de trabajo con Sentire Taller S.A.S, con la finalidad de contribuir a su desarrollo académico, profesional y en el desempeño de su cargo dentro de la organización. Estos programas necesariamente

**PARAGRAFO.** Toda persona que se beneficie con un auxilio educativo, adquirirá consigo y con Sentire Taller S.A.S, las siguientes responsabilidades:

- Aportar al Líder de Talento Humano y al Líder Administrativo y Financiero copia de la matrícula debidamente pagada dentro de los tiempos estipulados en el presente reglamento.
- Cumplir a cabalidad y responsablemente con las acciones académicas previstas en el programa al cual asiste.
- Asistir puntualmente al desarrollo de todas las actividades de capacitación, reuniones, inducciones, talleres y demás eventos de participación obligatoria que determine la empresa.
- Informar oportunamente al Líder de Talento Humano la cancelación de materias, las ausencias transitorias o el retiro definitivo del programa académico al cual se asiste, cuando por razones de fuerza mayor estas novedades se presenten; con el fin de evaluar las circunstancias e implicaciones que se deriven para los compromisos con Sentire Taller S.A.S.
- Mantener los niveles de rendimiento laboral exigidos por Sentire Taller S.A.S y el porcentaje de desempeño requerido para la aprobación del auxilio educativo.
- Al finalizar el plan de estudios, el empleado deberá hacer llegar una copia del certificado del diploma o constancia de participación otorgada por el ente educativo al Líder de Talento Humano.
- El horario de estudio deberá ser concertado con el Líder de Talento Humano y se dejará constancia por escrito cuando se requiera de una modificación del horario laboral (toda modificación de la jornada de trabajo deberá de evaluarse y aprobarse previamente por el Líder de Talento Humana

**ARTICULO 65. Cláusula de permanencia.** Una vez el beneficiario termine el periodo académico acordado y aprobado entre las partes, el beneficiario deberá permanecer como trabajador de SENTIRE TALLER S.A.S

como contraprestación al auxilio, por un mínimo de tiempo equivalente al tiempo que recibió el auxilio educativo por parte de la empresa. En caso de terminación del contrato de trabajo (por cualquier motivo), el beneficiario deberá reembolsar lo recibido como auxilio educativo a Sentire Taller S.A.S de manera indexada a la actualidad.

La realización de estudios adicionales no es garantía ni obliga a Sentire Taller S.A.S a que el beneficiario reciba un aumento salarial. En caso de no completar los estudios por parte del beneficiario, el comité de evaluación estudiará el caso en cuestión y fijará o no penalidad al beneficiario.

**ARTICULO 66.** Todo lo demás concerniente a los auxilios educativos queda regulado en el Reglamento de auxilios educativos elaborado por equipo de Bienestar y Desarrollo Integral y el Equipo Administrativo y Financiero los cuales fijaron las políticas para el otorgamiento de los auxilios educativos para los empleados de Sentire Taller S.A.S.

**PRAGRAFO.** Entre las partes se pacta que bajo ninguna circunstancia estos beneficios son constitutivos de salarios, ya que son de naturaleza extra legal, de carácter ocasional, y por la mera liberalidad del empleador. Los beneficios recibidos no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, pago de seguridad social, ni aportes parafiscales, dado que se acuerda que es un simple incentivo para el bienestar del trabajador.

## **CAPITULO XXV**

### **Conciliación.**

**ARTICULO 67.** Sentire Taller adopta como medida de arreglo directo con sus trabajadores la conciliación para mediar aquellas anomalías, circunstancias y comportamientos que subyacen por parte de los colaboradores frente a los cuales se considera que se presentan faltas o inconformidades frente a su actuar; por lo tanto se establece la conciliación como un mecanismo para dirimir aquellos conflictos que no hacen parte de buen sentir de la compañía y sobre las cuales se adoptaran compromisos, y acuerdos que deben ser cumplidos.

**PARAGRAFO.** En caso de reincidencia de las conductas sobre las cuales medio la conciliación o en caso de incumplimiento de los compromisos establecidos en los acuerdos conciliatorios seria causal de inicio de proceso disciplinario.

## **CAPITULO XXVI**

### **Publicaciones.**

**ARTICULO 68.** Una vez cumplida la obligación del artículo 120, el empleador debe publicar el Reglamento de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

**ARTICULO 69.** La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estime necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112, o 113 del Código Sustantivo de trabajo colombiano.

### **Vigencia.**

**ARTICULO 70.** El presente Reglamento se publicará en la cartelera de la empresa y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna el contenido de dicho reglamento, fecha en la cual entrará en aplicación (art. 119 C.S.T.).

## **CAPÍTULO XXVII**

### **Disposiciones Finales.**

**ARTICULO 71.** Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

## **CAPÍTULO XXVIII**

### **Cláusulas Ineficaces**

**ARTICULO 72.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.)

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Daniel Cardona Álzate".

**Daniel Cardona Álzate.**  
**Representante Legal.**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mónica A.".

**Mónica Alejandra Cardona Álzate.**  
**Líder de Talento Humano.**