

**ANEXO AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO- ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES
TRABAJADORES EN MISIÓN Y DE PLANTA
SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORAL S.A.S.**

Trabajadores en misión y de planta, en aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, Sentencia C-593 de 2014, se emite la presente Escala de Faltas y Sanciones, la cual hace parte integrante del Reglamento interno de trabajo y al Contrato de Trabajo.

En el presente documento se fijan los mínimos que garantizan el derecho al debido proceso y a la defensa de los trabajadores de planta y en misión que hacen parte de SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORAL S.A.S.

Por lo tanto, se evidencia:

- I. Etapas procesales del proceso disciplinario Primera instancia
- II. Etapa procesal del proceso disciplinario en Segunda instancia
- III. Personas competentes para iniciar Proceso Disciplinario e imponer sanción en Primera Instancia
- IV. Autoridad que resuelve recursos de reposición
- V. Autoridad que resuelve recursos de apelación y decisión final
- VI. Faltas Leves y graves con su respectiva sanción
- VII. Forma de Notificaciones
- VIII. Forma de Descargos

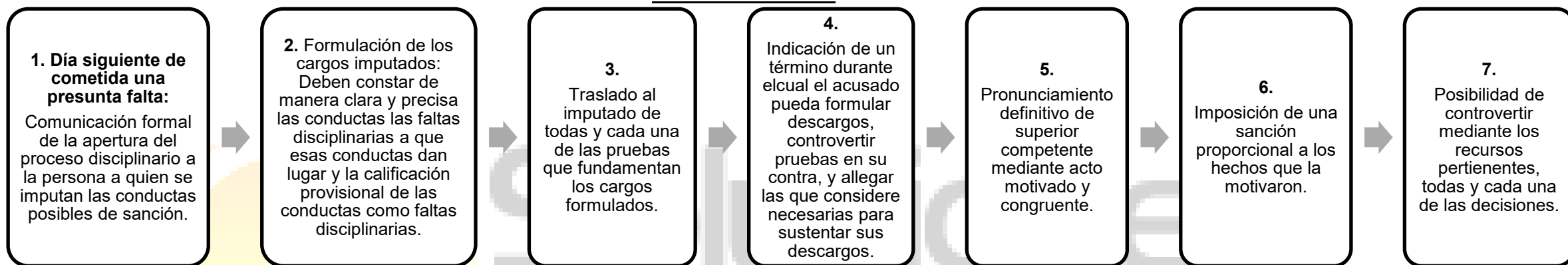
Se expide a los 24 días del mes de enero del año 2019.



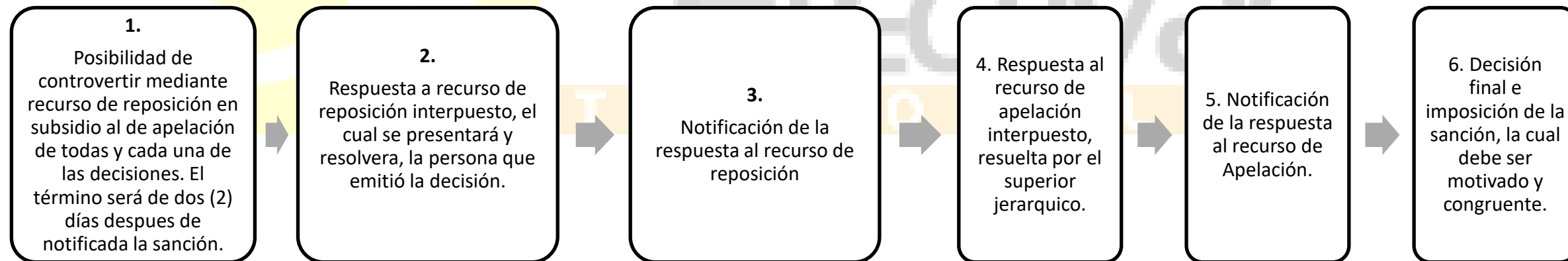
GLORIA MERCEDES PATIÑO MARÍN
Gerente General- Representante legal
Soluciones Efectivas Temporal S.A.S

I. ETAPAS PROCESALES DEL PROCESO DISCIPLINARIO

PRIMERA INSTANCIA



II. ETAPA PROCESAL DEL PROCESO DISCIPLINARIO EN SEGUNDA INSTANCIA

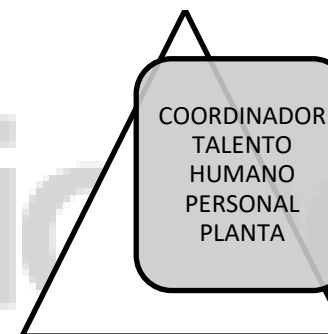


III. PERSONAS COMPETENTES PARA INICIAR PROCESO DISCIPLINARIO E IMPONER SANCIÓN EN PRIMERA INSTANCIA; IV. AUTORIDAD QUE RESUELVE RECURSO DE REPOSICIÓN

III.I. – IV.I. Trabajadores en misión:



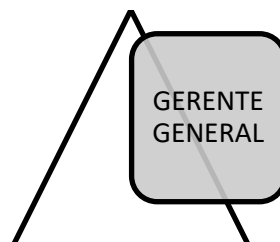
III.II.- IV.II. Trabajadores de Planta:



Nota: Cuando el trabajador implicado sea el Coordinador de Talento Humano Del Personal De Planta; la primera instancia la conocerá el Subgerente Administrativo.

V. AUTORIDAD QUE RESUELVE RECURSO DE APELACIÓN Y DECISIÓN FINAL

V.I. Trabajadores en misión y planta:



VI. FALTAS LEVES Y GRAVES CON SU RESPECTIVA SANCIÓN.

VI.I. FALTAS LEVES CON SU RESPECTIVA SANCIÓN

FALTA LEVE	SANCIÓN
1. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa	Implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por cuarta vez se convertirá en falta grave.
2. 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 ocho (8) días y por segunda vez será falta grave.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.	Implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días y por segunda vez, será falta grave.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias	Implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

VI.II. FALTAS GRAVES CON SU RESPECTIVA SANCIÓN

FALTA GRAVE	SANCIÓN
1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del {empleador}. (Art. 60 CST)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
2. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores(D.2478/48) (Art. 60 CST)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.

En el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecten de manera directa el desempeño laboral del trabajador. Sentencia C-636-16 de 16 de noviembre de 2016 H. Corte Constitucional.	
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).) (Art. 60 CST)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.) (Art. 60 CST) 5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas. (Art. 60 CST)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el {empleador} en objetos distintos del trabajo contratado.	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
9. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
10. El incumplimiento a las funciones y obligaciones señaladas en el contrato de trabajo y reglamento interno	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.

de trabajo.	
11. Exigir o solicitar directa o soterradamente a usuarios, clientes, proveedores o terceros, propinas o dádivas de cualquier clase	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
12. Recibir pagos en dinero o especie de los clientes o usuarios por cualquier motivo	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
13. Usar el uniforme de trabajo en asuntos diferentes al mismo, especialmente en eventos sociales, salvo autorización del EMPLEADOR	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
14. Adulterar o rayar los documentos presentados a la empresa	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
15. Dar mal trato a los residentes o clientes, entendiéndose que todo empleado o colaborador merece un trato respetable y cordial. Además que la imagen de la empresa, se proyecta a través de la conducta DEL EMPLEADO	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
16. Sobornar a los funcionarios públicos	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
17. Realizar en la obras y/o puesto de trabajo, actos indecentes o inmorales	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
18. Dar a los recursos asignados por la empresa (herramientas, material, equipos, uniformes y elementos de protección) un uso o destino diferente a aquel para el cual le fueron entregados	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
19. Ceder o cambiar recursos asignados por la empresa (herramientas, material, equipos, uniformes y elementos de protección) mientras se encuentren en su poder	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
20. Emplear en su trabajo y en el trato con sus compañeros de trabajo, sus jefes o superiores, o subordinados un vocabulario descortés, grosero, indecente, discriminatorio, insultante, soez.	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
21. En todo caso realizar actos que impliquen acoso laboral para cualquiera de las partes, bien por entorpecimiento del trabajo de ellos, maltrato o discriminación de cualquier clase e Incurrir la TRABAJADORA como autor	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.

o coautor en conductas constitutivas de acoso laboral	
22. Engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. (Art. 62 cst)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
23. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo (Art. 62 cst)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
24. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores. (Art. 62 cst)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
25. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas. (Art. 62 cst)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
26. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. (Art. 62 cst)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
27. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (Art. 62 cst)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
28. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. (Art. 62 cst)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
29. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio	Justa causa para terminar el contrato de trabajo. Acorde a lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso

en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}. (Art. 62 cst)	al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
30. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. (Art. 62 cst)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo. Acorde a lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
31. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento. (Art. 62 cst)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo. Acorde a lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
32. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes. (Art. 62 cst)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo. Acorde a lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
33. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. (Art. 62 cst)	Justa causa para terminar el contrato de trabajo. Acorde a lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
34. El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones contractuales, legales o reglamentarias, así como el incumplimiento de funciones o prohibiciones establecidas en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, así como las establecidas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
35. El empleo de recursos del EMPLEADOR en forma no autorizada y la violación de lo prescrito por las normas reglamentarias o legales	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
36. La revelación de los secretos o datos reservados del EMPLEADOR o sus vinculadas y/o clientes así como la utilización para su beneficio o de terceros de cualquier información del EMPLEADOR y sus vinculadas o de los clientes a los que hubiere accedido en razón de la	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.

prestación del servicio	
37. El hecho de que la TRABAJADORA llegue al trabajo embriagado o bajo el efecto de estupefacientes o alucinantes o ingiera bebidas embriagantes o estupefacientes o narcóticos en el sitio de trabajo, aun sea por la primera vez	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
38. El hecho de que la TRABAJADORA abandone el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
39. No asistir puntualmente al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR, por dos (2) ocasiones, dentro de un mismo mes	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
40. El que la TRABAJADORA suministre al médico del EMPLEADOR informaciones inexactas al practicarse el examen de admisión o cualquier otro examen requerido, o negarse a la realización de exámenes médicos prescritos por los galenos de la EPS, el empleador o personal de la salud que el empleador determine	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
41. El que practique juegos de suerte y azar en las instalaciones del EMPLEADOR	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
42. Que la TRABAJADORA no cumpla con las responsabilidades y funciones asignadas a su cargo	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
43. La revelación de datos o informaciones no públicas consideradas por el EMPLEADOR como secretas, reservadas o confidenciales	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
44. El grave incumplimiento por parte de la TRABAJADORA, incluyendo actos de desobediencia, deshonestidad, incumplimiento persistente o serio de sus funciones y negligencia	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
45. El hecho de que la TRABAJADORA incurra en cualquier justa causa contenida en leyes y reglamentos	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
46. El hecho de prestar la TRABAJADORA directa o indirectamente servicios a terceros, o trabajar por cuenta propia en forma independiente, a menos que exista	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.

permiso previo escrito del EMPLEADOR	
47. La extralimitación de funciones de acuerdo con el cargo que este desempeñando, tomando en consideración las que se hayan fijado por reglamentos, circulares, órdenes, cartas, instrucciones, y normas o actos semejantes verbales o escritas	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
48. Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
49. Incumplimiento general de cualquiera de sus obligaciones	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
50. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
51. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
52. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
53. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.
54. Cualquier queja, inconformidad, traslado o cambio de parte de la empresa usuaria será justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.	Justa causa para terminar el contrato de trabajo.

VII. NOTIFICACIONES

Las notificaciones realizadas al trabajador deberán realizarse por cualquier medio autorizado (Medio electrónico, Correo certificado al domicilio principal reportado y actualizado a la Empresa o Personal); Debiendo existir constancia de recibido del trabajador.

VIII. DESCARGOS

1. Los descargos deberán realizarse de forma verbal realizando citación al trabajador, para los mismos, ya sea en las instalaciones autorizadas para el ejercicio de actividades de SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORAL S.A.S en la Empresa Usuaria; o en la oficina principal de SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORAL S.A.; dejando

constancia en acta de las preguntas realizadas por la persona autorizada para hacerlas, y de las respuestas del trabajador citado; firmada por el responsable, el trabajador y de manera excepcional de 1 testigo que sea trabajador en misión.

De dicha acta se entregará copia al trabajador con las firmas de los que intervinieron en el acto, con la constancia de recibido para el archivo de SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORAL S.A.S.

2. De forma excepcional se le podrá solicitar al trabajador por escrito los descargos de los cargos formulados, dicha excepción aplica cuando por las condiciones de trabajo, al trabajador le sea difícil trasladarse al lugar asignado para los descargos, pero siempre se deberá garantizar el debido proceso.

Nota 1: La Comunicación de la apertura de un proceso disciplinario debe realizarse al día siguiente de cometida la presunta falta, en casos excepcionales, no puede superar una semana, para la entrega de la primera comunicación. Las Etapas siguientes deben desarrollarse con una diferencia máxima de 1 día.

