

SANAUTOS MOTOR S.A.
NIT.: 804.005.049-1

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

NOTA: EL PRESENTE DOCUMENTO REEMPLAZA EN SU TOTALIDAD EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO APROBADO Y PUBLICADO EL 23 DE DICIEMBRE DE 2019.

**SANAUTOS MOTOR S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

TABLA DE CONTENIDO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SANAUTOS MOTOR S.A.....	8
CAPÍTULO I CAMPO DE APLICACIÓN.....	8
ARTÍCULO 1. - CAMPO DE APLICACIÓN.....	8
PARÁGRAFO 1.....	8
PARÁGRAFO 2.....	8
PARÁGRAFO 3.....	8
CAPÍTULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA.....	8
ARTÍCULO 2. - CONDICIONES DE ADMISIÓN.....	8
PARÁGRAFO 1.....	9
PARÁGRAFO 2.....	9
PARÁGRAFO 3.....	9
PARÁGRAFO 4.....	9
PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN.....	10
ARTÍCULO 3.....	10
ARTÍCULO 4.....	10
ARTÍCULO 5.....	10
ARTÍCULO 6.....	10
PARÁGRAFO.....	10
ARTÍCULO 7. -.....	10
PARÁGRAFO:.....	11
ARTÍCULO 8.....	11
ARTÍCULO 9.....	11
ARTÍCULO 10.....	11
ARTÍCULO 11.....	11
PARÁGRAFO.....	11
CAPÍTULO III - NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.....	11
ARTÍCULO 12.....	11
ARTÍCULO 13.....	12
ARTÍCULO 14.....	12
ARTÍCULO 15.....	12
PARÁGRAFO.....	12
ARTÍCULO 16.....	12
PARÁGRAFO 1:.....	13
PARÁGRAFO 2:.....	13
PARÁGRAFO 3.....	13

CAPÍTULO IV. - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	13
ARTÍCULO 17	13
CAPÍTULO IV - DÍAS LABORABLES, HORARIO DE TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANSO	13
ARTÍCULO 18	13
PARÁGRAFO 1.....	14
PARÁGRAFO 2.....	14
PARÁGRAFO 3.....	14
PARÁGRAFO 4.....	14
PARÁGRAFO 5.....	14
PARÁGRAFO 6.....	14
PARÁGRAFO 7.....	15
PARÁGRAFO 8.....	15
ARTÍCULO 19	15
ARTÍCULO 20. - JORNADA ESPECIAL	15
PARÁGRAFO	15
ARTÍCULO 21. - JORNADA LABORAL FLEXIBLE.....	15
ARTÍCULO 22	16
PARÁGRAFO 1.....	16
PARÁGRAFO 2.....	16
PARÁGRAFO 3.....	16
ARTÍCULO 23. - TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD	16
ARTÍCULO 24. - TRABAJO POR TURNOS	16
ARTÍCULO 25. - CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA, SUPERVISIÓN O MANEJO	16
ARTÍCULO 26	16
PARÁGRAFO	16
CAPÍTULO V - HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	17
ARTÍCULO 27	17
PARÁGRAFO	17
ARTÍCULO 28	17
ARTÍCULO 29	17
PARÁGRAFO	17
ARTÍCULO 30. - Tasas y liquidación de recargos.....	17
PARÁGRAFO 1.....	17
PARÁGRAFO 2.....	18
ARTÍCULO 31	18
PARÁGRAFO 1: DESCANSO EN DIA SÁBADO.....	18
PARÁGRAFO 2: EXCEPCIÓN A LA JORNADA MÁXIMA LEGAL	18

ARTÍCULO 32	18
PARÁGRAFO 1.....	18
PARÁGRAFO 2.....	18
CAPÍTULO VI - DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS	18
ARTÍCULO 33	18
PARÁGRAFO 1.....	19
ARTÍCULO 34: - TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO	19
PARÁGRAFO 1:.....	19
PARÁGRAFO 2.....	19
PARÁGRAFO 3.....	19
PARÁGRAFO 4.....	19
ARTÍCULO 35. - AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.....	19
ARTÍCULO 36	20
ARTÍCULO 37	20
ARTÍCULO 38	20
ARTÍCULO 39	20
VACACIONES REMUNERADAS	20
ARTÍCULO 40. - Duración	20
ARTÍCULO 41. - Época de las vacaciones	20
ARTÍCULO 42. - Interrupción de las vacaciones	20
ARTÍCULO 43. - Compensación en dinero de las vacaciones	20
PARÁGRAFO	21
ARTÍCULO 44. - Acumulación de vacaciones.....	21
ARTÍCULO 45. - Remuneración durante el periodo de vacaciones	21
ARTÍCULO 46. - Registro de vacaciones	21
PARÁGRAFO	21
PERMISOS Y LICENCIAS.....	21
ARTÍCULO 47	21
PERMISOS PARA DILIGENCIAS PERSONALES POR FUERA DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA	24
ARTÍCULO 48. -	24
CAPÍTULO VII – SALARIOS.....	24
ARTÍCULO 49. - Formas y libertad de estipulación	24
ARTÍCULO 50. - Jornal y Sueldo.....	25
PARÁGRAFO	25
CAPÍTULO VIII - PAGOS DE SALARIOS, PRESTACIONES Y DEMAS CONCEPTOS	25
ARTÍCULO 51. - Lugar del pago.....	25
PERIODOS DE PAGO	25

ARTÍCULO 52. - A quien se hace el pago, periodos	25
CAPÍTULO IX - SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	25
ARTÍCULO 53	26
ARTÍCULO 54	26
ARTÍCULO 55	26
ARTÍCULO 56	26
ARTÍCULO 57	26
PARÁGRAFO:	26
ARTÍCULO 58	26
ARTÍCULO 59	27
ARTÍCULO 60	27
ARTÍCULO 61	27
PARÁGRAFO:	27
ARTÍCULO 62	27
CAPÍTULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD	27
ARTÍCULO 63. - Prescripciones de Orden	27
CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO.....	28
ARTÍCULO 64. - Orden Jerárquico.....	28
PARÁGRAFO:	28
CAPÍTULO XIII - LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD	28
ARTÍCULO 65. - Prohibición general.....	29
ARTÍCULO 66	29
PARÁGRAFO 1.....	29
PARÁGRAFO 2.....	29
PARÁGRAFO 3.....	29
PARÁGRAFO 4.....	29
CAPÍTULO XIV - OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EMPLEADOR Y TRABAJADORES	29
ARTÍCULO 67. - Obligaciones Especiales de SANAUTOS MOTOR S.A.....	29
ARTÍCULO 68. - Obligaciones especiales del trabajador	30
PARÁGRAFO:	31
ARTÍCULO 69. - Prohibiciones a SANAUTOS MOTOR S.A.....	32
PARÁGRAFO	32
ARTÍCULO 70. - Prohibiciones a los trabajadores.....	33
CAPÍTULO XV - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	36
ARTÍCULO 71. - Principio de legalidad en las sanciones	36

ARTÍCULO 72. - Las faltas graves	36
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	38
ARTÍCULO 73.....	38
ARTÍCULO 74	38
PARÁGRAFO PRIMERO	40
PARÁGRAFO SEGUNDO.....	40
PARÁGRAFO TERCERO	40
PARÁGRAFO CUARTO.....	40
CAPÍTULO XVI RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES	40
ARTÍCULO 75.....	40
ARTÍCULO 76.....	40
PARÁGRAFO:	40
CAPÍTULO XVII - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.....	40
ARTÍCULO 77.....	40
ARTÍCULO 78	40
ARTÍCULO 79	41
ARTÍCULO 80	42
PARÁGRAFO	42
CAPÍTULO XVIII - TELETRABAJO.....	42
ARTICULO 81	42
PARÁGRAFO	42
ARTÍCULO 82	42
ARTÍCULO 83	43
ARTÍCULO 84.....	43
PARÁGRAFO 1.....	43
PARÁGRAFO 2.....	43
ARTÍCULO 85	43
ARTÍCULO 86	44
TRABAJO EN CASA.....	44
ARTÍCULO 87	44
PARÁGRAFO	44
ARTÍCULO 88	44
ARTÍCULO 89	44
PARÁGRAFO	44
ARTÍCULO 90	44
TRABAJO REMOTO.....	44
ARTÍCULO 91	44

ARTÍCULO 92	44
ARTÍCULO 93	44
ARTÍCULO 94	45
ASPECTOS COMUNES SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA	45
ARTÍCULO 95	45
ARTÍCULO 96	45
PARÁGRAFO 1.....	45
PARÁGRAFO 2.....	45
ARTÍCULO 97	45
PARÁGRAFO 1.....	45
PARÁGRAFO 2.....	45
ARTÍCULO 98	45
CAPITULO XIX - TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.....	46
ARTÍCULO 99	46
CAPÍTULO XX - PUBLICACIÓN Y VIGENCIA	46
ARTÍCULO 100	46
ARTÍCULO 101	46
CAPÍTULO XXI - DISPOSICIONES FINALES	46
ARTÍCULO 102	46
ARTÍCULO 103	46
CAPÍTULO XXII - CLAUSULAS INEFICACES	¡Error! Marcador no definido.
ARTÍCULO 104	¡Error! Marcador no definido.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SANAUTOS MOTOR S.A.

CAPÍTULO I CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. - CAMPO DE APLICACIÓN. - El presente es el REGLAMENTO DE TRABAJO aplicable a **SANAUTOS MOTOR S.A.** de la persona jurídica denominada **SANAUTOS MOTOR S.A.** (En adelante “El Empleador” - domiciliada en Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidos tanto el empleador como todos sus trabajadores. Se aplica por tanto en todos los lugares o dependencias de **SANAUTOS MOTOR S.A.** e independientemente del sitio donde presten sus servicios los empleados. Igual se aplica a los trabajadores cuando se encuentren fuera de las dependencias de **SANAUTOS MOTOR S.A.** pero que estén en ejercicio de sus funciones. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

Para todos los efectos de este Reglamento en lo sucesivo **SANAUTOS MOTOR S.A.**, se denominará “el Empleador” y/o “la Empresa” y el reglamento se aplicará en todas las sedes de ella.

Este Reglamento busca mejorar, afianzar y estructurar las relaciones laborales en cumplimiento de la buena fe, la responsabilidad, el compromiso, eficiencia y especialmente los principios y valores de la empresa. El Reglamento Interno de Trabajo construye las políticas de relacionamiento de personal obedeciendo a la visión de la Empresa.

PARÁGRAFO 1: El presente Reglamento Interno de Trabajo será aplicable a la totalidad de trabajadores de la Empresa donde quiera que sea su ubicación y el lugar asignado para el desarrollo de las actividades, aunque se trate de centros de trabajo distintos a los enunciados en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2: Con la publicación del presente Reglamento se legitima el principio de publicidad y nace la obligación de todos los trabajadores de conocer y aplicar el articulado.

PARÁGRAFO 3: Los trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones del Reglamento, el cual ha sido entregado a todos los trabajadores al momento de su ingreso y se encuentra publicado en las instalaciones de la Empresa y digitalmente en medio magnético dispuesto por la empresa o en el Departamento de Talento Humano.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2. - CONDICIONES DE ADMISIÓN. – Quien aspire a vincularse laboralmente debe presentar al empleador cuando menos los siguientes documentos:

- a. Original y fotocopia del documento de identificación, cédula de ciudadanía, pasaporte, visa de trabajo, tarjeta de identidad entre otras.
- b. Autorización escrita de la autoridad gubernamental competente expedida a solicitud de los padres ya falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c. Los extranjeros deberán presentar visa que los faculte para laborar en Colombia.
- d. Hoja de vida en la que se anexen constancias laborales anteriores y documentos que acrediten la formación educativa o académica.
- e. Dos referencias personales.
- f. Copia de los diplomas y/o certificados de estudios que se hayan acreditado en la hoja de vida.

- g. Copia de la tarjeta profesional, licencia y/o registro en el caso de trabajadores que hayan acreditado una profesión para su ingreso.
- h. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
- i. Los demás documentos que sean pertinentes para el cargo al que aspira el candidato para el que es contratado.
- j. Certificación bancaria para la apertura de cuenta de nómina.
- k. Fotocopia de la licencia de conducción para los cargos que lo requieran.
- l. Presentación de constancia de realización del examen médico de ingreso según las normas vigentes (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2346 de 2007).
- m. Certificados de las entidades a las que el aspirante se encuentra afiliado en el Sistema de Seguridad Social Integral, particularmente en la Empresa Promotora de Salud (en adelante “EPS”) y la Administradora de Fondo de Pensiones (en adelante “AFP”).
- n. Allegar la autorización de tratamiento de datos personales para el proceso de selección, de ser el caso.
- o. Documentos familiares y registros necesarios para afiliaciones a parafiscales a nombre propio y familiares como Registro Civil de los hijos (si los hay), cédula del cónyuge o compañero(a) permanente.

PARÁGRAFO 1. : El empleador podrá establecer en el Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, ninguna persona está obligada para vincularse laboralmente a **SANAUTOS MOTOR S.A.** a suministrar documentos o información prohibida por las disposiciones legales para tal efecto.

Así mismo, el empleador deberá abstenerse de incluir o exigir en los formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Artículo 1. Ley 13 de 1972); tampoco podrá exigir prueba de gravedad a las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, Constitución Política de Colombia; Artículos 1° y 2° del Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y Resolución No 003941 de 1994 del entonces Ministerio de Trabajo), ni pruebas para detectar el síndrome de inmunodeficiencia adquirida – SIDA (Art. 2.8.1.3.10., Decreto 780 de 2016), ni la Libreta Militar (Art. 42., Ley 1861 de 2017), ni el pasado judicial o antecedentes judiciales (Artículo 93, Decreto Ley 19 de 2012).

PARÁGRAFO 2. Para la admisión de trabajadores a la Compañía, se llevarán a cabo varias fases tales como reclutamiento y selección. Toda persona que sea contratada por la empresa debe haber cumplido con todos los requisitos descritos en el proceso de selección establecido en la empresa y haber aportado la documentación relacionada en el presente artículo.

PARÁGRAFO 3. La solicitud de empleo que diligencie el aspirante y la presentación de los documentos indicados en las disposiciones indicadas anteriormente, no implica compromiso alguno para contratar al aspirante, quedando entendido que, de no admitirse, la empresa no incurrirá en responsabilidad alguna.

PARÁGRAFO 4. El empleador, con el propósito de obtener, verificar y ampliar información en el domicilio de la persona aspirante al empleo, así como el de observar el ambiente social, en que está inserto el candidato, podrá realizar visitas domiciliarias a los candidatos a empleados. Las visitas domiciliarias las realizará la empresa directamente, a través del área encargada de recursos humanos, o podrá contratar para ello los servicios de una empresa especializada en tales diligencias. En todo caso, las visitas domiciliarias se realizarán en atención al derecho a la intimidad y vida privada que le asiste al candidato por lo que la realización se efectuará previa comunicación y el resultado de la visita será diligenciado en un formato, que se incorporará a la hoja de vida del aspirante.

PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 3. - El trabajador admitido y nombrado según el procedimiento establecido en la Empresa, suscribirá un Contrato individual de trabajo que especificará los siguientes aspectos:

- a. Datos generales de la Empresa;
- b. Datos generales del trabajador;
- c. Naturaleza del servicio y lugar donde será prestado;
- d. Determinación de la modalidad de contratación;
- e. Monto, forma y período de pago del salario acordado;
- f. Plazo del Contrato;
- g. Lugar y fecha de celebración.

ARTÍCULO 4. - El Contrato de trabajo se celebrará por escrito. Según su duración podrá convenirse un Contrato por tiempo indefinido, plazo fijo o por realización de obra o servicio. Según la remuneración se tratará de contratos que estipulen salarios [Incluir] .

ARTÍCULO 5. - Se entenderá por Contratos a tiempo indefinido aquellos que no especifiquen el plazo de vigencia, o aquellos que subsistan a la conclusión del período de prueba.

ARTÍCULO 6. - El contrato de trabajo a término fijo es aquel en el que las partes pactan una duración cierta y limitada en el tiempo, que tiene una duración máxima de 4 años. (artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025.)

PARÁGRAFO: Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

- Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.
- Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año. (artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025.)

ARTÍCULO 7. - Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. (artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025.)

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025.)

ARTÍCULO 8. - una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **SANAUTOS MOTOR S.A.** las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 9. – El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 10. – El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (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. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7 Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 11. – Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el período de prueba, se le notificará esta determinación a través de los medios de contacto informados, en particular, a la dirección de residencia, correo electrónico y número de WhatsApp registrados en la hoja de vida.

CAPÍTULO III - NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 12. - El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual, una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa. Lo anterior, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años y a cambio recibirá un apoyo de sostenimiento mensual (artículo 21 de la Ley 1466 de 2025, artículo 81 Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 13. - Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (Ley 188 de 1.959, art. segundo).

ARTÍCULO 14. - El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- Razón social de la Empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato
- Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- La obligación de afiliación a los subsistemas de seguridad social en las fases del contrato,
- Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- Fecha de suscripción del contrato.
- Firmas de las partes (Artículo 2° Decreto 933 de 2003).

ARTÍCULO 15. - Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Empresa un apoyo de sostenimiento mensual, conforme a las siguientes reglas:

- Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
- Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

PARÁGRAFO. 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. (Art. 21 Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 16. - La afiliación de los aprendices y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte de la Empresa así:

- Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. La empresa asumirá el pago del 100% de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.

- Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás beneficios propios del contrato laboral.

PARÁGRAFO 1: Los aprendices en etapa práctica serán considerados para efectos de la regulación aplicable a la conformación del Comité de Convivencia, COPASST y cuota de contratación de personal con discapacidad conforme a lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 2: El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PARÁGRAFO 3: El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

CAPÍTULO IV. - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 17. - Trabajadores accidentales o transitorios. – Son meros 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 **SANAUTOS MOTOR S.A.** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPÍTULO IV - DÍAS LABORABLES, HORARIO DE TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANSO

ARTÍCULO 18. - El horario de trabajo al interior de la Empresa se fijará considerando la jornada máxima legal, jornada dentro de la cual la Empresa podrá fijar y modificar el horario de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, el desarrollo propio del negocio y situaciones externas que puedan afectar la prestación del servicio. La Empresa y los trabajadores acuerdan implementar de manera gradual la reducción de la jornada laboral, establecida en la Ley 2101 de 2021.

En virtud de la facultad subordinante conferida por la legislación laboral, la Empresa se reserva la facultad de modificar unilateralmente los horarios de trabajo aquí establecidos, de acuerdo con las necesidades que se le presenten al empleador, su organización interna y al desarrollo de las actividades sin menoscabo de la jornada máxima legal. Los horarios de trabajo que implemente la Empresa será de estricto cumplimiento por parte de los trabajadores y se comunicarán por el medio que se defina para el efecto y que asegure su debido conocimiento.

De acuerdo con la Ley 2101 de 2021, en cumplimiento de la reducción gradual de la jornada para el periodo comprendido entre el 16 de Julio de 2025 y el 15 de Julio de 2026, la hora de entrada y salida de los trabajadores son las expresadas a continuación:

Barrancabermeja					
Comercial VN MOTOR - VO - ADMINISTRATIVOS					
Días	Ingreso	Hora Almuerzo	Salida	Horas X día	Horas Semanas

Turno 1					
Semana 1 Lunes a Viernes	8:00am	12:00 pm a 2:00 pm	6:00 p. m.	8	44
Sábados	8:00am	N-A	12:00pm	4	
Taller - Alistamiento - Caja - Almacén					
Días	Ingreso	Hora Almuerzo	Salida	Horas X día	Total horas X semana
Lunes a Viernes	7:30 am	12:00 pm a 2:00 pm	5:30 p. m.	8	44
Sábado	8:00 am	N-A	12:00 p. m.	4	

PARÁGRAFO 1: Todas las áreas y secciones del empleador podrán laborar en horarios variables a distribuirse en turnos de trabajo de conformidad a lo establecido en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo.

La distribución de turnos seguirá las siguientes reglas:

- La jornada máxima laboral semanal será la establecida en la legislación laboral colombiana.
- La ampliación de la jornada diaria y/o semanal, siempre que se respeten los promedios, no constituye trabajo suplementario o de horas extras, sin embargo, el trabajo nocturno, dominical y/o festivo será remunerado de acuerdo con la normatividad vigente y podrá estar previamente remunerado en la partida (salario integrado) que devenga el trabajador mensualmente para estos efectos.
- Cuando se exceda el promedio de horas, se reconocerá trabajo suplementario con los respectivos recargos, atendiendo al límite legal que permite laborar hasta doce (12) horas extras semanales y 2 horas extra diarias.
- Atendiendo a la naturaleza y/u operación del empleador, el trabajo en domingos y/o festivos es obligatorio en los términos del artículo 175 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2: El empleador podrá también realizar la contratación del personal por horas garantizando el salario mínimo diario legal vigente y el tope de jornada máxima (Artículo 20 Ley 50 de 1990) sin perjuicio de las excepciones establecidas en el Capítulo II del Título VI del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 3: Por cada dominical y/o festivo trabajado de forma habitual se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente conforme a los términos y condiciones estipulados en la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO 4: La jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo o de la labor fijado por su superior jerárquico.

PARÁGRAFO 5: La empresa podrá realizar los ajustes de horario que deban realizarse de conformidad con las necesidades comerciales y operativas de la empresa, sin que ello implique una modificación de condiciones laborales.

PARÁGRAFO 6: De conformidad con lo establecido por la Ley 2101 de 2021, para todos los efectos legales, la jornada ordinaria laboral semanal se reducirá de forma progresiva a partir del año 2023, así:

AÑO	REDUCCIÓN/HORA	JORNADA/HORA
2023	1	47
2024	1	46
2025	2	44
2026	2	42

En consecuencia, para todos los efectos legales, se aclara que el empleador durante las etapas de reducción gradual de la jornada máxima ordinaria semanal de trabajo, ajustará sus horarios de trabajo en cada anualidad como mínimo en la proporción indicada en la legislación laboral en caso de que sea necesario.

Para todos los efectos, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de cuarenta y ocho (48), deberá entenderse, a partir del 15 de julio de 2026, como jornada laboral, cuarenta y dos (42) horas a la semana o el número de horas que correspondan, de conformidad con la aplicación gradual establecida en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO 7: Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990). La reducción gradual de la jornada dispuesta por la Ley 2101 de 2021, implicará una reducción proporcional de esta previsión, así:

AÑO	REDUCCIÓN	OBLIGACIÓN
2023	20 minutos	1:40 horas
2024	20 minutos	1:20 horas
2025	40 minutos	40 minutos
2026	40 minutos	0

PARÁGRAFO 8: Los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza, supervisión y manejo, o que ejecuten actividades discontinuos o intermitentes o de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones y en consecuencia están excluidos de la jornada ordinaria de trabajo y en todo caso de la máxima legal. En consecuencia, esta clase de trabajadores están obligados a laborar todo el tiempo necesario para la ejecución de sus funciones y el cumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio del derecho a los respectivos descansos en domingo y festivos.

ARTÍCULO 19. - Pueden repartirse las horas semanales ordinarias de trabajo, de acuerdo con la Ley 2101 de 2021 ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 164 C.S.T.)

ARTÍCULO 20. - JORNADA ESPECIAL. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARÁGRAFO: En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado (Artículo 161, literal c), modificado por el artículo 51 de la Ley 789/2002).

ARTÍCULO 21. - JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio

de la jornada máxima legal en horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 22. - La jornada de trabajo que es de labor efectiva, empezará en el momento señalado para iniciar labores y terminará a la hora fijada por la Empresa para ese efecto, de acuerdo con las modalidades y sitios de trabajo. Por lo tanto, no se incluye en la jornada el tiempo en llegar al lugar de trabajo ni el de almuerzo (o utilizado para las comidas para el personal de turno) ni los tiempos de descanso.

PARÁGRAFO 1: La empresa podrá temporalmente reducir la jornada de todos o de algunos de sus empleados, cuando no sea necesario el cumplimiento de la jornada aquí establecida para la buena marcha de la empresa, pero ello no implica ninguna modificación de condiciones laborales, ni el sometimiento a una jornada inferior o la reducción del salario convenido y se aplicará solamente en forma excepcional y transitoria.

PARÁGRAFO 2: La Empresa no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Parágrafo del artículo 161 del C.S.T).

PARÁGRAFO 3: Dada la continuidad del servicio, el trabajador de turno no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta tanto no sea relevado por quien lo haya de reemplazar en el turno respectivo, o, cuando a criterio del jefe de turno, sea autorizado.

ARTÍCULO 23. - TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También podrá la Empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana. La ampliación en tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Código Sustantivo del Trabajo, art. 166)

ARTÍCULO 24. - TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más la jornada máxima legal semanal, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de la jornada máxima legal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Código Sustantivo del Trabajo, art. 165). Lo anterior, deberá entenderse en concordancia con la reducción gradual de la jornada dispuesta en la normatividad vigente.

ARTÍCULO 25. - CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA, SUPERVISIÓN O MANEJO. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo. Por lo tanto, no habrá limitación de jornada para ellos, debiendo responder por el debido cumplimiento de sus funciones sin que el trabajo suplementario implique sobre - remuneración alguna (artículo 162 Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 26. - Cualquier ausencia, o retardo o interrupción injustificada a juicio de empresa, da lugar a la pérdida del dominical, por no haber trabajado la jornada de la semana completa, sin que esto constituya sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO: La empresa no realizará el pago del tiempo que el trabajador no ha prestado el servicio presten el servicio sin justificación legalmente válida y/o permiso de su superior jerárquico o algún

representante del empleador, ya sea que se trate de retardo injustificado, así como del tiempo de las ausencias del lugar de trabajo durante la jornada de trabajo que no han sido autorizadas.

Para lo anterior, se tendrá en cuenta el registro biométrico y/o cualquier otro medio de prueba de la ausencia de que trata este párrafo, y tomando como base el salario del trabajador, no se pagará el tiempo en el cual no prestaron el servicio, pagando solamente las horas de trabajo efectivamente realizadas. El mencionado descuento se reflejará en el pago de nómina siguiente al retardo o ausencia.

CAPÍTULO V - HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 27: - Trabajo ordinario y nocturno. De acuerdo con el artículo 160 del C.S.T. modificado por la Ley 2466 de 2025, el trabajo diurno y nocturno será:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 pm).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 pm) y las seis horas (6:00 am).

PARÁGRAFO: Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la Ley 2466 de 2025. Hasta ese momento, se observará lo dispuesto por el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme al cual, el trabajo nocturno se entenderá que comienza a partir de las veintidós horas (9:00 p.m.).

ARTÍCULO 28. - El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 29. - El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales y deberá llevarse un registro de trabajo suplementario de cada trabajador en el que conste el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión si son diurnas o nocturnas. (Artículo 12 Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO: El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

ARTÍCULO 30. - Tasas y liquidación de recargos. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.

1. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 1: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

PARÁGRAFO 2: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

ARTÍCULO 31. - La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto de acuerdo con lo establecido en este reglamento.

PARÁGRAFO 1: DESCANSO EN DIA SÁBADO. Pueden repartirse las horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo)

PARÁGRAFO 2: EXCEPCIÓN A LA JORNADA MÁXIMA LEGAL. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza, supervisión o de manejo (artículo 162, C.S.T.).

ARTÍCULO 32. - 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).

El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

PARÁGRAFO 1: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 167 del Código Sustantivo de Trabajo, los intervalos de descanso dentro de la jornada de trabajo no se computan para obtener la jornada neta laboral. Así mismo, los tiempos de desplazamiento desde y hacia las instalaciones no se computarán dentro de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 2: El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden del empleador, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

CAPÍTULO VI - DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 33. - Días de descanso obligatorio. – Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. También lo serán los días en que por acuerdo entre las partes según lo previsto en el presente reglamento se haya cambiado como día de descanso el domingo por otro día de la semana.

- a. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- b. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

- c. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1, Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 34: - TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 1: El recargo de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- a. A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- b. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- c. A partir del primero de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 100%.

PARÁGRAFO 2: Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 3: Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o la trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 4: Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983). El trabajo en días festivos deberá ser autorizado de forma previa y escrita por el empleador.

ARTÍCULO 35. - AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 36. - El descanso en los días domingos y los demás expresados en los artículos 25 y 26 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 37. - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

ARTÍCULO 38. - La Empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor, o el caso fortuito debidamente comprobado.

No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

ARTÍCULO 39. - Cuando por necesidades del servicio, fuerza mayor o caso fortuito, haya necesidad de hacer un trabajo en domingo, fiesta de guarda, sábado o día de descanso convencional, los trabajadores escogidos tienen la obligación de trabajar en dichos días.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 40. - Duración. – Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186 numeral 1C.S.T.).

ARTÍCULO 41. - Época de las vacaciones. – La época de las vacaciones debe ser señalada por **SANAUTOS MOTOR S.A.**, a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. Si el empleador las concede oficiosamente tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán (Artículo 187 C.S.T.). Por común acuerdo entre empleador y trabajador este último puede salir a disfrutar de vacaciones causadas en cualquier momento.

ARTÍCULO 42. - Interrupción de las vacaciones. – Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 43. - Compensación en dinero de las vacaciones. – Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, salvo en los siguientes casos:

- A. Cuando el empleador y el trabajador lo acuerden por escrito, previa solicitud del trabajador, hasta por la mitad del respectivo periodo (Artículo 20 ley 1429/2010).
- B. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones. La compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

PARÁGRAFO: En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador incluyendo el trabajo suplementario y dominical (Artículo 189 C.S.T.).

ARTÍCULO 44. - Acumulación de vacaciones. – En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de ocho (8) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

ARTÍCULO 45. - Remuneración durante el periodo de vacaciones. – Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. 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.

ARTÍCULO 46. - Registro de vacaciones. – 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 las mismas (Decreto 13 de 1.967 Artículo 5).

PARÁGRAFO. 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 (Artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 47. - 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. Igualmente concederá la licencia remunerada por luto, la licencia de maternidad, licencia de paternidad, permiso por lactancia y licencia remunerada en caso de aborto, licencia parental compartida, licencia parental flexible de tiempo parcial y licencia para el cuidado de la niñez, permisos para asistencia a eventos escolares y permisos de carácter médico en los términos de ley.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- A. Calamidad doméstica: 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 éste, según lo permitan las circunstancias. Sin embargo, el trabajador deberá dar aviso de su imposibilidad de asistir a la Empresa a su jefe inmediato antes del inicio de su jornada laboral, o en el evento de presentarse la calamidad durante esta última tendrá que hacerlo antes de ausentarse de las instalaciones de la misma. El trabajador deberá acreditar mediante los medios idóneos la situación que da lugar al permiso por calamidad doméstica de manera concomitante a la solicitud del permiso, o estando en imposibilidad de hacerlo en ese momento lo hará con posterioridad en un término razonable. El periodo de duración de la licencia por calamidad doméstica será fijado atendiendo al principio de razonabilidad, así como al análisis de las circunstancias particulares que dan lugar a la solicitud del permiso.
Se entiende por calamidad doméstica todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

- B. Honras fúnebres: 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 10% de los trabajadores, siempre y cuando el número de trabajadores que se ausenten no afecte el funcionamiento de la Empresa.
- C. Licencia de luto: Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera 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. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de acuerdo a la Ley 1280 de 2009. En el evento en que la compañía en virtud de pacto, convención colectiva o por mera liberalidad, reconozca algún beneficio extralegal por las mismas circunstancias señaladas en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador, pero en ningún caso habrá lugar a un doble beneficio.
- D. Licencia para el cuidado de la niñez: La Empresa concederá una licencia remunerada de diez (10) días hábiles por año a uno de los padres cotizantes al Sistema de Seguridad Social en Salud o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal de conformidad con lo previsto en la Ley 2174 de 2021.
- E. Licencia de paternidad: De conformidad con lo establecido por la Ley 2114 de 2021, se concederá al cónyuge o compañero permanente dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, la cual se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural certificada por el Gobierno Nacional, sin que, en ningún caso, pueda superar de cinco (5) semanas. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.
- F. Licencia de maternidad: La Empresa concederá dieciocho (18) semanas por licencia de maternidad de acuerdo con lo previsto en por la Ley 1822 de 2017. La licencia remunerada de maternidad estará a cargo de la EPS. Para el efectivo disfrute de esta licencia, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:
 - a. Las trabajadoras de la empresa en estado de embarazo tienen 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.
 - b. Las trabajadoras que no tengan un salario fijo, se tendrá en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
 - c. Para poder hacer efectiva la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - (a) el estado de embarazo de la trabajadora;
 - (b) La indicación del día probable del parto, y
 - (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.
 - d. Todas las previsiones y garantías establecidas en el presente acápite se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.
 - e. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se ampliará la licencia en dos (2) semanas más.
 - f. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad y que el padre del niño también trabaje para la Empresa, la Empresa le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

- G. Descanso remunerado durante la lactancia: El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, 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; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el inciso anterior. (artículo 6 de la Ley 2306 de 2023)

- H. Descanso remunerado en caso de aborto: La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al {empleador} un certificado médico sobre lo siguiente:

- a. La afirmación de que la trabajadora a sufrido un aborto o paro prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar
- b. La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

- I. Licencia parental compartida: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la legislación aplicable. Para su formalización, se exigirá la presentación de un documento suscrito por los padres en donde se establezca la distribución de las semanas, junto con un certificado médico que lo apruebe dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor. Su reconocimiento estará a cargo de la EPS. (Ley 2114 de 2021).

- J. Licencia parental flexible de tiempo parcial: Los padres podrán optar por una licencia, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de la licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo del periodo que haya sido seleccionado. Para el otorgamiento de esta licencia, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. Su reconocimiento estará a cargo de la EPS.

- K. Servicios médicos: Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

El permiso para concurrir a los servicios médicos deberá solicitarse con antelación a la cita. No se requerirá permiso previo cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud debidamente soportada.

Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS, MEDICINA PREPAGADA y/o ARL del trabajador, salvo casos de urgencia o falta de servicio. Las incapacidades médicas que sean expedidas por un médico particular y que no sean transcritas por la EPS, serán válidas para justificar la ausencia a la jornada.

El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud deberá ser adelantado de manera directa por la Empresa ante las Entidades Promotoras de Salud – EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención

de dicho reconocimiento. Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar inmediatamente sobre la expedición de una incapacidad o licencia (artículo 121, Decreto 019 de 2012).

Las incapacidades deben ser reportadas y allegadas en forma física y en original a la Empresa, en un tiempo máximo de dos (2) días calendario de expedida, para que esta pueda proceder con su trámite ante la EPS respectiva. En ningún caso, se permitirá que un trabajador con incapacidad médica vigente desarrolle sus funciones con normalidad.

- L. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo de sus hijos.
- M. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

En ningún caso los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o la diligencia de que este se trate. En caso de que lo hagan, la Empresa no remunerará el tiempo empleado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. (numeral 6, artículo 57, C.S.T).

PERMISOS PARA DILIGENCIAS PERSONALES POR FUERA DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 48. - En el caso de que los trabajadores requieran permiso para adelantar diligencias personales durante la jornada laboral, deberán cumplir con los requisitos que se enuncian a continuación; sin embargo, el tiempo empleado en ellos podrá ser concedido con compensación, sin compensación, compensado en tiempo o ser descontado por nómina a elección del empleador:

1. Presentar la solicitud de permiso, en forma escrita, en el formato establecido por la Empresa, especificando el motivo por el cual se debe ausentar de la Empresa, al Jefe inmediato.
2. La solicitud deberá ser presentada con una antelación no inferior a DOS (2) días, con el fin de que el empleador, dependiendo de las condiciones de productividad de la Empresa, pueda autorizar o no el permiso.
3. Una vez ingrese nuevamente a la Empresa, el trabajador debe reportarse con el jefe inmediato o con quien autorizó el permiso.

El responsable del permiso deberá reportar ante la Dirección de Compensación y Beneficios y/o la Dirección Gestión Humana Organizacional o quien haga sus veces, cualquier incumplimiento por parte del trabajador de lo acordado en el otorgamiento del permiso.

El empleador no será responsable por las contingencias que sufra el trabajador durante el tiempo del permiso bien sea este remunerado o no.

CAPÍTULO VII – SALARIOS

ARTÍCULO 49. - **Formas y libertad de estipulación.**

1. 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.
2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que

además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a **SANAUTOS MOTOR S.A.** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 50. - Jornal y Sueldo. –Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133 C.S.T.).

PARÁGRAFO: La Empresa con autorización previa escrita del trabajador, por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener o compensar la suma del valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios o prestaciones en dinero que correspondan al trabajador.

CAPÍTULO VIII - PAGOS DE SALARIOS, PRESTACIONES Y DEMAS CONCEPTOS

ARTÍCULO 51. - Lugar del pago. – Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral 1 C.S.T.). Serán válidos los pagos realizados con autorización expresa o tácita en cuentas corrientes o de ahorros del trabajador abiertas en entidades financieras.

PERIODOS DE PAGO: El salario se pagará mes vencido, los días treinta (30) de cada periodo mensual. En el evento en el que el día treinta (30) del mes corresponda a un día sábado, domingo o festivo, el salario deberá ser pagado el día hábil inmediatamente anterior a aquél. En ningún caso el salario podrá ser pagado con posterioridad al día treinta (30) de cada periodo mensual, so pena de las sanciones legales establecidas, entre otros por el incumplimiento a la obligación contenida en el Artículo 57 del C.S.T.

ARTÍCULO 52. - A quien se hace el pago, periodos. – El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 C.S.T.).

CAPÍTULO IX - SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 53. - La Empresa a través de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), implementado en cumplimiento y de conformidad con la legislación colombiana vigente, velará por la protección integral de los trabajadores a su cargo (Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6 del DUR 1072 de 2015).

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 Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 54. - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. o A.R.L., a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación, la prestación de los servicios médicos estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 55. - Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces. Igualmente procurará asistir al servicio médico que le corresponda según el origen de su enfermedad, a fin de que el personal médico competente certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

Si éste 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 debida oportunidad.

ARTÍCULO 56. - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico competente que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la Empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare 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.

ARTÍCULO 57. - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos propios de las condiciones de trabajo, el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: 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 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Empresa, que le hayan comunicado por cualquier medio idóneo, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral con justa causa, en tanto constituye falta grave para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 58. - En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, 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, notificando el mismo en un término máximo de dos (2) días de conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994 y demás normas concordantes ante la E.P.S. y la A.R.L.

Cuando el accidente de trabajo sea grave o mortal la empresa realizará el reporte correspondiente a la E.P.S., A.R.L., y al Ministerio de Trabajo en los términos del artículo 2.2.4.1.7., del Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 59. - En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 60. - Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 61. - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial 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 máquinas y demás elementos de trabajo con el fin de evitar especialmente, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Será obligación del trabajador acatar y cumplir las obligaciones establecidas en el "Programa de Prevención, Detección y Control del Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas ilícitas desde el Ámbito Laboral" vigente en la Empresa, política que será dada a conocer a todos los trabajadores. Por lo anterior, a los trabajadores les está prohibido el consumo de alcohol, drogas y tabaco dentro de las instalaciones de la Empresa, así como presentarse a laborar en estado de embriaguez o con resaca (guayabo), o bajo los efectos de cualquier otra sustancia psicoactiva. El empleador puede requerir a sus trabajadores en cualquier momento dentro de la jornada laboral sin solicitar aviso previo, para que se sometan a las evaluaciones médicas o exámenes de laboratorio –invasivos o no- para la detección de alcohol y otras drogas psicoactivas (THC: Marihuana, COC: Cocaína, AMP: Anfetaminas, BZD: Benzodiazepinas, OPI: Opiáceos, entre otros). El no sometimiento a las mencionadas pruebas por parte del trabajador, así como su resultado positivo, será considerado como falta grave y justa causa para la terminación del contrato de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación del procedimiento disciplinario y la suscripción de documentos de consentimiento informado.

PARÁGRAFO: 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 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la respectiva empresa, que le hayan sido comunicados por escrito, se considerará falta grave para todos los efectos legales y facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 62. - 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, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el hoy Ministerio de Trabajo 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, o la Ley 776 de 2002, 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 312 de 2019o demás normas reguladoras 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 XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 63. - Prescripciones de Orden. –Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.

3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. 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 **SANAUTOS MOTOR S.A.** en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Cumplir con las políticas de alcohol y Drogas y el Manual SGSST, documentados dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo establecido en **SANAUTOS MOTOR S.A.**
11. Respeto y cumplimiento a todas las prescripciones del Sistema Integral de Gestión de la Calidad que tiene implementado **SANAUTOS MOTOR S.A.**
12. Cumplir con los plazos acordados para el cierre de las No Conformidades que reciba por medio de Notas de No Conformidad y/o Notas de Producto No Conforme, que le sean formuladas de acuerdo con el Sistema Integral de Gestión que se encuentre implementado en **SANAUTOS MOTOR S.A.**
13. Todo trabajador deberá ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio para el cual fue contratado. La ejecución de buena fe supone la realización del trabajo ciñéndose a las normas particulares de las técnicas o proceso del oficio respectivo y al cumplimiento de todas las indicaciones o recomendaciones que se hubieran impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.

CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 64. - Orden Jerárquico. – Se entiende por orden jerárquico de **SANAUTOS MOTOR S.A.**, el conjunto de cargos y representantes del empleador, dispuestos orgánicamente y en líneas de autoridad descendente. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **SANAUTOS MOTOR S.A.** es el siguiente:

1. Asamblea de Accionistas.
2. Junta Directiva.
3. Gerente General.
4. Dirección Financiera y Administrativa
5. Dirección de Gestión Humana
6. Dirección de Posventa
7. Dirección Nacional de Usados
8. Gerencia Comercial de Sanautos Motor

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **SANAUTOS MOTOR S.A.**: Junta Directiva, Gerente General y Gestión Humana. También podrá hacerlo cualquier empleado directivo en quien el Gerente General haya delegado por escrito dicha facultad.

CAPÍTULO XIII - LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 65. - Prohibición general. –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. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 66. - Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que pongan en riesgos su salud, seguridad y desarrollo, en particular, las actividades listadas en el artículo 3° de la Resolución No. 1796 de 2018 del Ministerio de Trabajo o cualesquiera normas posteriores que lo modifique y/o actualicen.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), 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 el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser trabajadores en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o 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.

PARÁGRAFO 2. Quedan prohibidos 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 117- Ley 1098 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de 2008 y Resolución 4448 de 2005).

PARÁGRAFO 3. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas (Artículo 11 Ley 2466 de 2025):

- a) Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
- b) Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

PARÁGRAFO 4. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas. En ningún caso las garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años podrán ser disminuidas con respecto a los trabajadores menores de edad.

CAPÍTULO XIV - OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EMPLEADOR Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 67. - Obligaciones Especiales de SANAUTOS MOTOR S.A. – Son obligaciones especiales del empleador:

- 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurará a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. 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.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. 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 cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente (Artículo 57 del C.S.T.).

ARTÍCULO 68. - Obligaciones especiales del trabajador. –Son obligaciones del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **SANAUTOS MOTOR S.A.** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **SANAUTOS MOTOR S.A.**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a **SANAUTOS MOTOR S.A.** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de **SANAUTOS MOTOR S.A.** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de **SANAUTOS MOTOR S.A.** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.).

PARÁGRAFO: Son también obligaciones especiales del trabajador:

1. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
2. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de **SANAUTOS MOTOR S.A.** toda su atención, capacidad normal de trabajo.
3. Guardar absoluta lealtad para con **SANAUTOS MOTOR S.A.** y mantener en escrupulosa reserva los secretos comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicio a **SANAUTOS MOTOR S.A.**
4. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por **SANAUTOS MOTOR S.A.** y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
5. En caso de ausencia debe notificar el primer día por algún medio y dejar constancia por medio de su jefe directo de la causa que posteriormente será respaldada con los debidos soportes.
6. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda a fin de lograr calidad y eficiencia.
7. Cumplir con el deber de denunciar delitos comunes y las violaciones del contrato, de las leyes o de los Reglamentos de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
8. No atender, durante horas de trabajo, asuntos y ocupaciones distintas a las que **SANAUTOS MOTOR S.A.** le encomiende, sin previa autorización de éste, y evitar, fuera de estas horas de trabajo, otras labores que afecten su salud u ocasionen el desgaste de su organismo en forma que le impida prestar eficazmente el servicio convenido.
9. Manejar escrupulosamente los valores e intereses que se le encomienden por razón de su cargo y rendir cuenta rigurosa de ellos a **SANAUTOS MOTOR S.A.**
10. Evitar toda desavenencia con los compañeros de trabajo.
11. No presentarse embriagado ni bajo el efecto de sustancias psicotrópicas al trabajo ni ingerir licores ni sustancias psicotrópicas durante las horas de servicio.
12. Reportar e informar en forma amplia e inmediata cualquier acto o incidente inmoral del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a **SANAUTOS MOTOR S.A.** o al personal.
13. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral, de las sumas pagadas de demás, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el Artículo 149 del C.S.T.
14. Observar estrictamente lo establecido o lo que establezca **SANAUTOS MOTOR S.A.** para la solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.
15. Someterse a los requisitos y registros indicados por **SANAUTOS MOTOR S.A.** en la forma día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
16. Asistir con puntualidad y provecho a todas las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y / o indicados por **SANAUTOS MOTOR S.A.** dentro o fuera de su recinto, inclusive en horas no laborales.

17. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de **SANAUTOS MOTOR S.A.**, siempre que no sufra desmejora en su salario, ni en sus condiciones de trabajo.
18. Desempeñar el puesto para el que fue contratado, pero si por necesidades del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos estará obligado a hacerlo cuando así se le ordene.
19. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando a su conservación.
20. Reportar cualquier error, daño, falla o accidente que ocurran a máquinas, procesos, instalaciones, materiales o personas.
21. Comunicar accidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata a Gestión Humana.
22. Guardar completa reserva sobre las operaciones y negocios en los que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
23. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indique por medio de cartas, avisos, circulares, etc.
24. Firmar la copia de las comunicaciones que le pase **SANAUTOS MOTOR S.A.**, en señal de recibido.
25. Diligenciar al momento del retiro de **SANAUTOS MOTOR S.A.** el formulario de paz y salvo.
26. Reconocer el pago de los instrumentos y útiles de trabajo que por su indebida, negligente e irresponsable utilización sean averiados y/o destruidos.
27. Se cumplirán todas las políticas internas establecidas por la Gerencia General en el documento **POLÍTICAS INTERNAS DE TRABAJO**
28. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales o de este reglamento.

ARTÍCULO 69. - Prohibiciones a SANAUTOS MOTOR S.A. – Se prohíbe a **SANAUTOS MOTOR S.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 éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
3. El Banco Agrario de Colombia o la entidad que haga sus veces de acuerdo con la legislación aplicable al momento de presentarse la circunstancia determinada, pueden igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
4. En cuanto a la cesantía, **SANAUTOS MOTOR S.A.** puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
5. Los demás expresamente señalados en la ley.

PARÁGRAFO. Son también prohibiciones:

1. En virtud de lo establecido por la Ley 1429 de 2010 no podrán realizarse descuentos a los trabajadores así ellos lo autoricen cuando se afecte el salario mínimo o la parte señalada como inembargable por la Ley.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **SANAUTOS MOTOR S.A.**
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de caracteres religiosos o políticos o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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.
9. Cerrar intempestivamente **SANAUTOS MOTOR S.A.**, si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada **SANAUTOS MOTOR S.A.** 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 éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 70. - Prohibiciones a los trabajadores. –Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de su sitio de trabajo, taller o establecimiento, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
2. Durante el tiempo que dure la relación laboral con **SANAUTOS MOTOR S.A.**, desarrollar de manera particular una actividad semejante o igual a la que desarrolla en su contrato laboral con **SANAUTOS MOTOR S.A.**
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **SANAUTOS MOTOR S.A.**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. 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.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por **SANAUTOS MOTOR S.A.** en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T.).
10. Dejar voluntariamente o por descuido o negligencia, enseres, equipos o implementos en sitios distintos a los señalados por **SANAUTOS MOTOR S.A.** para tal fin.
11. Recibir visitas en el lugar de trabajo en hora laborales, de compañeros, de amigos, conocidos, parientes, etc., así sea corto tiempo.
12. Permitir el acceso a particulares y/o extraños a las instalaciones, bodegas, plantas, locales, u oficinas, puestas bajo su cuidado, sin la previa autorización respectiva proveniente de personas debidamente facultadas para ello.
13. No observar con diligencia y cuidado necesario, las normas mínimas de aseo personal, del sitio de trabajo o equipo asignado.
14. Tener repetidas desavenencias con los compañeros de trabajo.

15. La ejecución por parte del trabajador, estando en horas laborales, de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
16. El abandono por parte del trabajador del sitio de trabajo, sin el permiso de sus superiores.
17. Agredir de palabra o de hecho a compañeros, clientes o no atender con cuidado, respeto, esmero y agrado a las personas que requieran los servicios que presta **SANAUTOS MOTOR S.A.**
18. Por alterar los precios de los servicios a cobrar o poner recargos a las cuentas, sin autorización alguna.
19. Utilizar paredes, puertas, tabiques o muros en las instalaciones de **SANAUTOS MOTOR S.A.**, para hacer dibujos y/o escritos, aunque ellos no sean ofensivos, no pornográficos, ni subversivos o distribuir o redactar periódicos, hojas volantes, circulares, o documentos en contra de la imagen de **SANAUTOS MOTOR S.A.**, de sus servicios o de sus directivos.
20. Obtener o tratar de obtener permisos, licencias, o incapacidades mediante información falsa, distorsionada e inexacta.
21. Hacer negociaciones o convenios o recibir dinero de clientes sin sujetarse a las estipulaciones, reglamentaciones y formatos existentes para estos casos y previa delegación o autorización expresa.
22. Firmar documentos que comprometan **SANAUTOS MOTOR S.A.** en nombre propio o a nombre de otro sin la previa y expresa autorización para hacerlo.
23. Obtener o tratar de obtener mediante la información o documentos falsos, y/o inexactos, liquidaciones parciales de cesantías o pago de cualquier otro crédito social o personal.
24. Obtener o tratar de obtener dádivas o prebendas por prestar el correcto servicio o por la tramitación de los mismos o de contratos o créditos que otras personas tengan con **SANAUTOS MOTOR S.A.**
25. Toda falta de honradez que el trabajador cometa o intente cometer contra **SANAUTOS MOTOR S.A.**, contra los compañeros de trabajo, y/o contra los proveedores y/o clientes de ella, así sea en cuantía mínima.
26. Negarse a mantener al día los documentos de identificación cuando así lo exijan las autoridades respectivas, o a gestionar la inmediata obtención de duplicados cuando los haya perdido.
27. Negarse a laborar en la respectiva jornada y/o turno, u oponerse al traslado de puesto transitorio o aún permanente que en cualquier momento de acuerdo con sus necesidades, lo asigne **SANAUTOS MOTOR S.A.**
28. Negarse a que se le practiquen los exámenes médicos colectivos que **SANAUTOS MOTOR S.A.** disponga.
29. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o riesgo su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o de las terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, vehículos, herramientas, materias primas, productos elaborados, enseres, equipos, implementos, edificios o lugares de trabajo.
30. Hacer peligroso el sitio de trabajo por violación de las normas sobre seguridad y/o higiene, no someterse oportunamente a los exámenes médicos prescritos por las autoridades y/o no utilizar los implementos destinados a tratamientos médicos o a la prevención de accidentes o de enfermedades profesionales de acuerdo con el Programa de Seguridad Ocupacional y/o con el Sistema de Gestión de la calidad.
31. Negar su colaboración de trabajo a **SANAUTOS MOTOR S.A.** en caso de siniestro o de grave peligro para las instalaciones, o para las personas, o para los bienes de **SANAUTOS MOTOR S.A.**, o para la prestación del servicio.
32. No realizar personalmente la labor en los términos estipulados, o confiar a otro trabajador sin autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo cualquiera que sea éste.
33. Provocar, instigar, pelear, atemorizar, amenazar, coaccionar y/o intimidar, realizar actos de violencia grave, injuria, maltrato de palabra o de obra a algún compañero, de trabajo dentro de la dependencia de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
34. Dormirse o dormitarse en el trabajo.

35. Cambiar de jornada y/o turno de trabajo, sin la previa autorización, escrita de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
36. Publicar, comentar o revelar aún en forma indirecta a cualquier persona, asuntos internos confidenciales de **SANAUTOS MOTOR S.A.**, puestos bajo responsabilidad, o conocidos en virtud de su vinculación con la misma.
37. Exhibir o suministrar, sin estar autorizado para ello, o a personas no autorizadas, constancias, documentos, facturas, libros, herramientas, equipos u objetos pertenecientes a SANAUTOS MOTOR S.A.
38. No acatar o no cumplir las órdenes e instrucciones anotadas en su manual de funciones o las que en cualquier momento y de modo particular le imparta o exija **SANAUTOS MOTOR S.A.** al trabajador, por medio de su jefe inmediato, del gerente o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico vigente.
39. Causar por descuido, omisión o negligencia daños a los edificios, maquinaria, herramientas, enseres, equipos, implementos, materias primas o productos elaborados pertenecientes a **SANAUTOS MOTOR S.A.** o puestos bajo su cuidado, o vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
40. Falsificar o adulterar documentos de **SANAUTOS MOTOR S.A.**, expedir certificaciones falsas o simplemente certificar sin estar autorizado para hacerlo.
41. Entrar sin la correspondiente autorización escrita a sitios prohibidos dentro de las instalaciones de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
42. Participar, ejercitar, propiciar o intervenir en espionaje o sabotaje contra **SANAUTOS MOTOR S.A.**
43. Abstenerse de informar inmediatamente a sus superiores sobre actos de hurto, daños a las instalaciones, maquinaria, herramienta, enseres, materias primas, equipos, implementos o mercancía, abusos de confianza contra **SANAUTOS MOTOR S.A.**, que hayan llegado a su conocimiento, sea por percepción directa o por informes de terceros.
44. Rehusar a dejarse requisar en sus vestidos, paquetes y/o bolsas cuando así lo exigiere o tuviere establecido o acostumbrare **SANAUTOS MOTOR S.A.**
45. Prestar y auto prestarse los dineros, las, herramientas, equipos, implementos, materias primas, o máquinas de propiedad de **SANAUTOS MOTOR S.A.**, para trabajos particulares, sin tener expresa autorización, de **SANAUTOS MOTOR S.A.**, para ello.
46. Incurrir en acto inmoral dentro de las instalaciones de **SANAUTOS MOTOR S.A.**, sea o no en horas de trabajo.
47. No emplear siempre en la jornada y/o turno respectivo en el ejercicio de sus funciones, las prendas protectoras, y los elementos y uniformes de dotación suministrada por está, o utilizarlos en mal estado de conservación o funcionamiento.
48. Hacer uso indebido de los activos de **SANAUTOS MOTOR S.A.**, o si dentro de las facultades de su cargo se permite la adquisición o utilización de recursos de **SANAUTOS MOTOR S.A.** hacer mal uso de estos o gastos que no estén dentro del giro normal del objeto social de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
49. Vender, cambiar o regalar el vestuario que le suministre **SANAUTOS MOTOR S.A.** para su trabajo.
50. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeras de trabajo, o llamarlos con apodos, palabras ofensivas, etc.
51. Elaborar o suministrar a extraños, sin autorización expresa datos relacionados con la organización, con la producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
52. Interponer o hacer interponer medio de cualquiera naturaleza para disminuir el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, o el de las máquinas y equipos, para que no se produzca en la cantidad o la calidad y tiempo que determine **SANAUTOS MOTOR S.A.**
53. Botar la basura o sobrantes fuera de los sitios indicados y mantener sucio y desordenado su puesto de trabajo.

54. Hacer mal uso de las herramientas de trabajo, como equipos de cómputo y demás elementos entregados para el adecuado desarrollo de su labor. De igual forma se considera mal uso de una herramienta de trabajo el uso del acceso a Internet para entrar a sitios de Pornografía de cualquier naturaleza, todo sitio Web que atente contra la dignidad de las personas animales y en general todo sitio Web que no guarde relación con su cargo.
55. Mantener al interior de la Compañía relaciones afectivas (noviazgos) con otros compañeros de trabajo, sin importar si son superiores o subalternos, en general sin importar su cargo al interior de **SANAUTOS MOTOR S.A.** En tal sentido la prohibición se entiende vigente dentro de las instalaciones de **SANAUTOS MOTOR S.A.** o en cualquier sitio en que por razón de su labor se considere una extensión de la misma, tales como eventos comerciales, deportivos, institucionales y de cualquier índole organizados o patrocinados por **SANAUTOS MOTOR S.A.**
56. Realizar, permitir y/o facilitar el cierre de órdenes de alistamiento sin haber trabajado en el vehículo, incluyendo el cierre de órdenes de reparación asociadas a Instalaciones de accesorios sin que los accesorios se encuentren debidamente instalados y se haya realizado el control de calidad por parte de la persona responsable.
57. Crear, ser representante legal, o participar en sociedades que tengan objeto social similar al de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
58. Instar a los clientes para que realicen consignaciones a cuentas bancarias no autorizadas por **SANAUTOS MOTOR S.A.**
59. Incumplir con la Política de Bonificaciones para Referidos.
60. Persuadir o instar a los clientes para que no adquieran productos de **SANAUTOS MOTOR S.A.** y de sus afiliadas.
61. Poner en riesgo, dañar y/o utilizar indebidamente los vehículos utilizados para "Test Drive"
62. Simular cualquier accidente, incidente, o daño a bienes de la empresa.
63. Permitir el retiro de vehículos de taller sin observancia de los procedimientos establecidos por la empresa, incluyendo el retiro de vehículo sin el paz y salvo del área correspondiente.
64. El deficiente mantenimiento a los vehículos que ingresan a los talleres de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
65. Incumplir o infringir las políticas, reglamentos, procesos y/o procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
66. No utilizar los elementos de protección personal (EPP) y/o dotación entregada por la compañía para el desempeño de las funciones.
67. Incumplir o infringir las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias contenidas en normas legales, generales y especiales.

El incumplimiento u omisión en las obligaciones especiales del trabajador, así como la comisión de las conductas descritas como prohibiciones se entiende como una falta grave para todos los efectos legales.

CAPÍTULO XV - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 71. - Principio de legalidad en las sanciones. – **SANAUTOS MOTOR S.A.**, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114 C.S.T).

ARTÍCULO 72. - Las faltas graves. - Son consideradas como faltas graves:

1. El incumplimiento de los deberes a los trabajadores señalados en el Artículo correspondiente a los deberes especiales del presente Reglamento Interno de Trabajo.
2. El incumplimiento de las obligaciones a los trabajadores señalados en el Artículo correspondiente a las obligaciones especiales del presente Reglamento Interno de Trabajo.
3. El infringir las prohibiciones a los trabajadores señalados en el Artículo 45 del presente Reglamento Interno de Trabajo.

4. El descuido, el error o la demora inexplicable en la ejecución de sus funciones labores o cualquier función conexas o anexa al mismo que dependan para el cabal funcionamiento de la compañía. Igualmente se aplicará en el cumplimiento de órdenes adicionales impartidas por el superior jerárquico.
5. La falta de puntualidad en la entrada al trabajo sin que exista justa causa o se haya autorizado por parte de su superior jerárquico.
6. La salida temprano del sitio de trabajo sin que exista justa causa o se haya autorizado por parte de su superior jerárquico.
7. No comunicar a **SANAUTOS MOTOR S.A.** los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar su relación y obligaciones con **SANAUTOS MOTOR S.A.** en un plazo de cinco (5) días después de haberlo efectuado.
8. Violar el código de vestuario o las normas de aseo, higiene y vestido.
9. Discutir o dirigirse en términos displicentes o groseros con los compañeros de empresa sean subordinados, jefes o superiores, igualmente la falta de respeto y educación con los mismos.
10. Faltar a una jornada de trabajo sea en la mañana o en la tarde o el día completo al trabajo sin justa causa o sin autorización de su superior jerárquico en concordancia con el artículo 24 del presente Reglamento.
11. El uso indebido de los recursos facilitados por **SANAUTOS MOTOR S.A.** para el desarrollo de sus funciones laborales.
12. El uso en horarios laborales de programas de computación relacionado con redes sociales o comunicación masiva como FACEBOOK, MESSENGER, INSTAGRAM, YOUTUBE, YAHOO MESSENGER, ICQ, MIRC, ETC., igualmente jugar juegos en línea o entrar a páginas pornográficas, salvo que esté debidamente autorizado para ello.
13. Realizar juegos físicos en horas de trabajo que distraigan su atención y la atención de sus compañeros sin la debida autorización, entre estos juegos están el jugar naipes, cartas y cualquier otro juego.
14. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
15. Tener actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores, el sector o **SANAUTOS MOTOR S.A.** misma.
16. Usar palabras que ofendan o degraden a sus compañeros, jefes, superiores, visitantes o clientes de la compañía.
17. El abandono del puesto de trabajo sin justa causa justificada que ocasione perjuicios a
18. **SANAUTOS MOTOR S.A.** o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
19. Presentar al sitio de trabajo en estado de embriaguez o bajo notorios los efectos del alcohol que no le permitan desarrollar cabalmente sus funciones laborales o atenten contra su propia seguridad y la de sus compañeros.
20. Presentar al sitio de trabajo bajo notorios de drogas o sustancias alucinógenas.
21. Ingerir bebidas alcohólicas o consumir drogas o sustancias alucinógenas en la jornada laboral así sea dentro de su descanso o hacerlo fuera de **SANAUTOS MOTOR S.A.** con el uniforme.
22. La disminución notoria en su rendimiento de trabajo.
23. El no observar las ordenes de sus superiores jerárquicos.
24. No advertir de manera inmediata a sus superiores jerárquicos de cualquier anomalía, avería o accidente que se observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
25. Introducir o facilitar el acceso a personas no autorizadas a las oficinas o dependencias de la compañía.
26. La reincidencia notoria y en cualquier tiempo de las faltas sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, lo cual implicaría una flagrante violación al reglamento de trabajo.
27. Ayudar por cualquier medio a otro empleado de la compañía a esconder su ausencia durante su jornada laboral, Incluyendo el marcar la tarjeta de entrada de un compañero no estando este en las dependencias de la compañía.

28. Prolongar los permisos y ausencias justificadas por encima del tiempo autorizado.
29. Faltar al trabajo más de dos días sin justa causa, lo cual se configura como abandono del puesto de trabajo y será justa causa de terminación del contrato o la relación laboral en concordancia con el artículo 24 del presente Reglamento.
30. El fraude, falta de honradez, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
31. La condena por robo, hurto o cualquier otro de los delitos consagrados en el código penal como contra el patrimonio económico mientras esté vigente el contrato laboral.
32. La privación de la libertad por cualquier delito siempre y cuando esta privación dure más de tres días.
33. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto de **SANAUTOS MOTOR S.A.**
34. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
35. La competencia desleal entre compañeros de trabajo o el generar dichas actuaciones para
36. **SANAUTOS MOTOR S.A.** con otras empresas del sector.
37. El abuso de autoridad.
38. Cobrar comisiones o dádivas no autorizadas o no conocidas por **SANAUTOS MOTOR S.A.**
39. a clientes, contratistas, subcontratistas.
40. El uso, copia, intercambio o publicación de información o software que viole los derechos de autor, copyright o licenciamiento.
41. La instalación de software no autorizado por la dirección en los equipos de trabajo.
42. Violar las políticas de confidencialidad establecidas por **SANAUTOS MOTOR S.A.**
43. Revelar información que se considere confidencialidad o protegida por **SANAUTOS MOTOR S.A.**

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 73. - Todo proceso disciplinario que se adelante atenderá los principios contenidos en la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional en relación con los postulados del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 74. - En todos los casos y sin ninguna excepción, se surtirán por lo menos las siguientes etapas generales, antes de la imposición de cualquier sanción disciplinaria:

1. Informe disciplinario: El superior directo reportará a la Dirección de Gestión Humana la situación presentada mediante un informe escrito y detallado en el cual relatará los hechos, anexando pruebas, soportes y documentos que permitan el inicio del procedimiento disciplinario laboral. En el reporte deberá incluir nombre y cargo del trabajador, además de precisar lugar, fecha, hora, personas y/o testigos de los presuntos hechos. Este informe se efectuará a más tardar durante los diez (10) días hábiles posteriores al conocimiento de la presunta falta por parte de cualquier representante del Empleador.
2. Citación a descargos: Recibido el informe disciplinario remitido por el Jefe Directo, se citará por escrito al trabajador indicándole los supuestos de hecho que ameritan dicha citación, indicando las pruebas existentes y advirtiéndole sobre las posibles consecuencias disciplinarias de la conducta que se investiga. Esta citación se efectuará a más tardar cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación del informe disciplinario.
3. Diligencia de descargos: Acorde con la citación, la Dirección de Gestión Humana realizará las preguntas al trabajador dirigidas a comprobar los motivos por los cuales fue citado, permitiéndole realizar las manifestaciones que considere pertinentes y presentar las pruebas, en ejercicio de sus derechos de contradicción y defensa. El trabajador podrá estar acompañado de dos (2) compañeros de trabajo en calidad de testigos o por mínimo tres (3) representantes de la

organización sindical que sean miembros del Comité de Coordinación y Reclamos durante la diligencia, si así lo estima conveniente, quienes podrán expresar sus opiniones sobre la defensa del trabajador inculpado. La diligencia de descargos máximo se podrá posponer por una (1) vez, a solicitud del trabajador, previa presentación de la justificación correspondiente. Los descargos podrán efectuarse por escrito, verbalmente o mediante medios electrónicos virtuales.

Para efectos del término que deberá mediar entre la citación y la diligencia de descargos, el Empleador aplicará plenamente lo establecido en el numeral 4° del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

4. Acta de descargos: Del desarrollo de la diligencia de descargos verbal se dejará constancia expresa en acta firmada por el trabajador, la Dirección de Gestión Humana, los testigos y los miembros del Comité de Coordinación y Reclamos en caso de estar presentes durante la diligencia o en el evento de que el trabajador se niegue a la firma de la respectiva acta. En el acta se dejará constancia de los documentos y de las pruebas aportadas por el trabajador en la diligencia. Se remitirá copia de todos los documentos que sean emitidos durante el proceso disciplinario a la organización sindical, bajo la premisa de salvaguardar la confidencialidad y la intimidad del trabajador inculpado. Cuando los descargos se efectúen por escrito y/o virtualmente, el escrito y/o grabación de los mismos, servirá como prueba de su realización; en este caso, se elevará un acta dejando constancia de su realización y de la forma en que se llevaron a cabo.
5. Decisión de la Empresa: La Empresa, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, informará por escrito al trabajador de la determinación adoptada.
6. Recurso de Reposición: El trabajador podrá formular por escrito recurso de reposición contra la decisión que adopte la empresa, el cual deberá interponerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión ante el funcionario que haya impuesto la respectiva sanción. El recurso será concedido y definido con efecto devolutivo, por ende, las medidas sancionatorias se aplicarán sin perjuicio de la resolución de las objeciones que plantee el trabajador. En el evento en que la decisión de la empresa implique revocar una medida sancionatoria, el trabajador tendrá derecho al pago de los días de suspensión que se hayan generado a título de licencia remunerada. En el evento en que se revoque una medida de despido, el trabajador será reinstalado en su cargo, sin solución de continuidad y con el reconocimiento de los derechos económicos a que haya lugar.
7. Recurso de Apelación: El trabajador podrá formular por escrito recurso de apelación contra la decisión que adopte la empresa al resolver la reposición que le sea desfavorable, el cual deberá interponerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión ante el superior jerárquico del funcionario que haya impuesto la sanción. El recurso será concedido y definido con efecto devolutivo, por ende, las medidas sancionatorias se aplicarán sin perjuicio de la resolución de las objeciones que plantee el trabajador. En el evento en que la decisión de la empresa implique revocar una medida sancionatoria, el trabajador tendrá derecho al pago de los días de suspensión que se hayan generado a título de licencia remunerada. En el evento en que se revoque una medida de despido, el trabajador será reinstalado en su cargo, sin solución de continuidad y con el reconocimiento de los derechos económicos a que haya lugar.
8. Derecho a la no reforma en contra: Ninguna decisión tomada en el marco de un recurso de reposición y/o apelación podrá ser más gravosa para el trabajador que la inicialmente tomada por el empleador en el procedimiento disciplinario.
9. Suspensión de términos: Todos los términos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán por incapacidad médica, vacaciones, permisos sindicales, permisos personales, solicitudes de aplazamiento por parte del trabajador o circunstancias de fuerza mayor que impidan que se adelante cualquiera de los procedimientos previstos en el presente artículo.
10. Caducidad de las medidas disciplinarias: Las sanciones disciplinarias y llamados de atención que sean notificadas a los trabajadores tendrán vigencia de doce (12) meses contados desde su

notificación. Así, pasado este tiempo no se tendrán en cuenta como antecedentes disciplinarios del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: Será nula la sanción disciplinaria que la empresa imponga a un trabajador sin cumplir con los requisitos de que trata el presente artículo. En tal caso, se reconocerán los salarios dejados de devengar por el trabajador por el cumplimiento de la sanción hasta tanto sea solucionado el caso. Igualmente, se le concederán al trabajador viáticos no salariales, siempre que se confirme la decisión y el trabajador haya tenido que desplazarse por fuera de su sitio de trabajo habitual para atender la diligencia de descargos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El procedimiento descrito en este artículo podrá efectuarse totalmente por escrito; sin que sea necesaria una entrevista personal con el trabajador.

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

PARÁGRAFO CUARTO. En caso de inasistencia del trabajador a la diligencia de descargos debidamente notificada por primera vez, la empresa procederá a la citación del mismo por segunda vez a la mayor brevedad posible. En caso de inasistencia en ese evento, la empresa entenderá que el trabajador ha renunciado a su oportunidad de rendir sus descargos y en consecuencia, se tomarán las decisiones disciplinarias del caso con los elementos probatorios que a tal fecha se tengan sobre la pregunta falta cometida.

CAPÍTULO XVI RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 75. - Reclamos, forma de efectuarlos e instancia que los recibe. –Los reclamos de los trabajadores se harán, además de quien sea representante legal, ante la persona que realice en **SANAUTOS MOTOR S.A.** las funciones de Director o Jefe del Departamento de Personal, Recursos, Talento o Gestión Humana, quienes los oírán y resolverán en justicia y equidad.

ARTÍCULO 76. - Asesoría. –Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los Artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse.

PARÁGRAFO: En **SANAUTOS MOTOR S.A.** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVII - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

ARTÍCULO 77. - Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 78. - En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso

laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa. Para el efecto, en cumplimiento de lo dispuesto por la Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo, la Empresa promoverá y garantizará la participación activa de las mujeres y miembros de los sectores sociales LGTBIQ+ en estos espacios de diálogo y, a través del Comité de Convivencia Laboral, generará espacios dedicados especialmente a escuchar las intervenciones de estos grupos y sus apreciaciones en relación con el ambiente laboral y sugerencias de manejo.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - Definir acciones y/o estrategias que permitan anticiparse a toda clase de situación y/o circunstancia que implique violencia, acoso y discriminación por razones de género o de orientación y/o identidad sexual de los trabajadores.
 - Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 79. - Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, de acuerdo con lo dispuesto por la normatividad vigente, en función del número de trabajadores de la empresa.
2. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.
3. El Comité de Convivencia laboral debe cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los términos de ley, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad.
4. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada tres meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad Empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
5. Las denuncias y/o quejas de conductas constitutivas de acoso, así como las sugerencias de mejora o prevención de dichas situaciones, deberán ser formuladas por los trabajadores mediante comunicación suscrita dirigida al correo del comité de convivencia comitedeconvivencia@sanautos.com.co, quien informará a sus superiores y dará curso al Comité de Acoso Laboral para que se tomen acciones o decisiones correspondientes a la competencia de cada uno de ellos.

6. 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.
7. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare 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.
8. 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.

ARTÍCULO 80. - En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024 y con el fin de garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso, el empleador tomará las acciones correspondientes para adoptar medidas de prevención, discriminación, violencia, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, procurando en todo momento la confidencialidad de las denuncias e investigaciones y, solo en caso de requerimientos judiciales y/o administrativos expresos, se podrá proceder con la revelación de la información, en los términos que establece la Ley.

PARÁGRAFO. En virtud de lo anterior, la Empresa ha implementado una política de prevención de acoso sexual.

CAPÍTULO XVIII - TELETRABAJO

ARTICULO 81. - La empresa podrá promover el trabajo en las distintas modalidades. De esta forma se entenderá el teletrabajo como una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo (Artículo 52. Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO. El Teletrabajo podrá ser implementado en cualquiera de sus modalidades, esto es, autónomo, móvil, híbrido, transnacional, temporal o emergente (Artículo 52. Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 82. - La empresa incluirá, además de los establecidos en la ley, los siguientes requisitos en los contratos de trabajo de los teletrabajadores y/o acuerdos adicionales suscritos para el efecto:

- La modalidad de teletrabajo y la jornada semanal aplicable. Las Partes, podrán determinar los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables con el fin de satisfacer necesidades organizacionales del empleador
- Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
- La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos

ARTÍCULO 83. - Además de las obligaciones consagradas en la ley, se entienden las siguientes obligaciones especiales que rigen el teletrabajo:

- a) Todos los teletrabajadores deben estar vinculados al Sistema de Seguridad Social Integral.
- b) La A.R.L., en coordinación con el Ministerio de Trabajo, deben promover la adecuación de las normas referentes a la higiene y a la seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.
- c) El empleador reconocerá un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte y solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo que se haya implementado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte y se ajustará en los mismos términos. Si bien, el auxilio de conectividad no será constitutivo de salario, será considerado para el cálculo de prestaciones sociales. (Artículo 53. Ley 2466 de 2025).
- d) El pago de horas extras, dominicales y festivos tendrá igual tratamiento a cualquier otro trabajador, si se puede verificar que el teletrabajador a petición de la Empresa trabaja más del tiempo estipulado por ley.

ARTÍCULO 84. - Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la empresa y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5 Decreto 0884 de 2012 y artículo 2.2.1.5.19. del Decreto 1227 de 2022).

PARÁGRAFO 1. Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a) Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b) Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Empresa.
- c) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.
- f) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g) Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Empresa.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas constituye falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la Empresa, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 85. - En materia de seguridad y previsión de riesgos profesionales, el teletrabajo operará al interior de la Empresa teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, las sugerencias efectuadas por la ARL y el COPASST (artículo 8 Decreto 0884 de 2012 y artículo 2.2.1.5.8. del Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 86. - Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 87. - Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

PARÁGRAFO. El trabajo en casa no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 88. - Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, relativas al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

ARTÍCULO 89. - La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

PARÁGRAFO. En todo caso, la Empresa conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 90. - Respecto de la implementación del trabajo en casa, derechos y garantías del trabajador y la Empresa deberá estarse a lo dispuesto en la Ley 2088 de 2021 y demás normas que sobre la materia se expidan.

TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 91. - Forma de ejecución del contrato de trabajo, pactada de manera voluntaria por las Partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 92. - Las partes podrán manifestar su consentimiento mediante la firma electrónica y a través de mensajes de datos bajo los principios y características de que trata la Ley 527 de 1999 en concordancia con el literal e) del artículo 3 de la Ley 2121 de 2021.

ARTÍCULO 93. - El trabajo remoto se regirá por los siguientes principios: a) concurrencia de los elementos del contrato de trabajo; b) respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral y

de seguridad social; c) no se requiere lugar físico determinado para la prestación de los servicios; d) conexión y cobertura permanente a internet; e) deber de autocuidado como medida preventiva en materia de riesgos laborales.

ARTÍCULO 94. - El empleador excepcionalmente podrá citar al trabajador en las instalaciones laborales en los siguientes casos:

- Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y equipos de trabajo para el cumplimiento de la labor.
- Cuando se deban instalar o actualizar manualmente los equipos de trabajo con algún software, programa o aplicación.
- Diligencias de descargos.
- Cualquier otra circunstancia o hecho que objetivamente lo justifique.

ASPECTOS COMUNES SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 95. - El empleador y trabajador acordarán el desarrollo de las actividades laborales en el marco de los límites de la jornada máxima legal, en caso de que se realicen trabajos en horas extras o en la jornada nocturna y/o dominical o festiva, deberán ser autorizados por escrito por el empleador, de lo contrario no se reconocerá ninguna remuneración. Estarán exentos de la jornada máxima aquellos trabajadores que desarrollen cargos de dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 96. - En cualquiera de los esquemas de trabajo a distancia, se mantiene la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Igualmente, se mantienen todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

PARÁGRAFO 1. El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas.

PARÁGRAFO 2. El empleador se encuentra facultado para controlar los horarios de trabajo y cumplimiento de las funciones mediante el uso de tecnologías de la información u otros medios, sin embargo, respetará el derecho fundamental a la intimidad y privacidad, así como el derecho a la desconexión laboral

ARTÍCULO 97. - Los trabajadores que desarrollen funciones en cualquier de los esquemas de trabajo a distancia, deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual, en todo caso, sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Empresa a la cual hayan tenido acceso o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 98. - Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito

o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Con carácter general, las comunicaciones sobre temas laborales se realizarán dentro de la jornada de trabajo, y en todo caso, los trabajadores tendrán derecho a no contestar a comunicaciones que reciban una vez finalizado su horario laboral, salvo que se trate de una situación excepcional de fuerza mayor o caso fortuito y tratándose de trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.

Para los cargos de dirección, confianza o manejo por sus especiales responsabilidades le serán aplicables las medidas descritas en los párrafos anteriores, salvo que existan situaciones de urgencia y necesidad que conlleven a la ejecución de las labores por parte de este tipo de personal

CAPITULO XIX - TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 99. - En aplicación de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, se entiende que el Trabajador conoce y entiende la política de privacidad del EMPLEADOR, y los fines con los cuales se solicitan sus datos personales, datos de familiares incluidos menores de edad y adolescentes en el primer grado de consanguinidad, registros fotográficos y registro biométrico (huella), que corresponden a:

- A. El desarrollo de su objeto social.
- B. La ejecución de la relación laboral contractual que nos vincula, lo que supone el ejercicio de sus derechos y obligaciones de carácter laboral, dentro de los que están, pero sin limitarse a ellos, la celebración de acuerdos adicionales, la atención de solicitudes, la generación de certificados y constancias, la afiliación a las entidades del sistema de protección social, la realización de actividades de bienestar laboral, entre otros.
- C. El levantamiento de registros contables.
- D. Los reportes a autoridades de control y vigilancia.
- E. La adopción de medidas tendientes a la prevención de actividades ilícitas, otros fines administrativos, comerciales y de contacto

CAPÍTULO XX - PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 100. - Una vez se cumpla el procedimiento de socialización del presente Reglamento de que trata el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el empleador lo publicará mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al que pueda accederse en cualquier momento. Si se realiza la publicación en medio virtual, no será necesario realizar varias publicaciones físicas. La empresa, podrá tener a disposición el texto del reglamento para su consulta en la página web y/o portal interno o remitirlo por correo electrónico. (Artículo 8. Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 101. - El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que la empresa lo publique e informe a los trabajadores sobre su contenido en los términos dispuestos en el artículo anterior. (Artículo 17 Ley 1429 de 2010.).

CAPÍTULO XXI - DISPOSICIONES FINALES

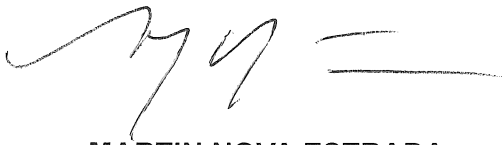
ARTÍCULO 102. - Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

ARTÍCULO 103. - Entiéndanse incorporadas al presente Reglamento todas las normas que en el futuro modifiquen, sustituyan, o eliminen las normas aquí citadas que sean conformes a la Constitución y a la Ley

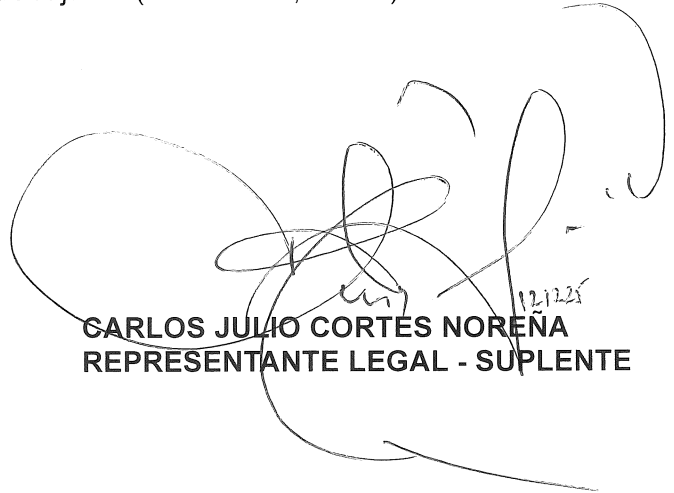
CAPÍTULO XXII - CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 104. - Clausulas Ineficaces. - 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.).

FECHA: 1 de noviembre de 2025



MARTIN NOVA ESTRADA
REPRESENTANTE LEGAL
SANAUTOS MOTOR S.A.
NIT 804005049-1
DIRECCIÓN: Carrera 34 #19-17 - Bogotá



CARLOS JULIO CORTES NOREÑA
REPRESENTANTE LEGAL - SUPLENTE



ANGELICA SERRANO
Directora
de Gestión Humana
SANAUTOS MOTOR S.A.
Nit: 804.005.049-1