

REGLAMENTO INTERNO TENIS Y PADEL SAS

NIT: 901.482.072-8

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES PREÁMBULO

Artículo 1º - El presente Reglamento Interno de trabajo prescrito por la Empresa Tenis y Pádel SAS, con sede principal y domicilio en corredor .

El Reglamento Interno de Trabajo se prescribe en la República de Colombia. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos y verbales que se celebren con todos los trabajadores (Arts. 104, 106, 107 y 108 ordinal 1º del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2º - Solicitud de empleo. - Quien aspire a trabajar en Tenis y Padel SAS deberá reunir los requisitos pedidos para el puesto de trabajo. La solicitud de empleo no da derecho alguno a favor de quien la presenta y en nada obliga a Tenis y Padel SAS.

Artículo 3º - Documentación exigidos para el ingreso. – Si la Empresa considera al aspirante, en razón de los datos suministrados en la solicitud de empleo, como posible candidato a ocupar un cargo dentro de su organización, le pedirá al aspirante presentar los siguientes documentos antes de los exámenes pertinentes. a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, si es menor de edad. b) Si es extranjero debe presentar cédula de extranjería, pasaporte con visa ordinaria y permiso de las autoridades competentes para trabajar en la actividad para la cual ha solicitado el puesto. c) Libreta de servicio militar o certificado suplementario

Artículo 4º - Todas las personas aspirantes al trabajo necesitarán un currículum para poder presentarse adecuadamente.

Artículo 5º - Si el trabajador sale favorecido se sujetará a un periodo de prueba que tendrá una duración que 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 – 1/5 – parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos – 2 – 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. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente, en cualquier momento, fundamentando dicha decisión en la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador, y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado. Pero si expirado el período de prueba el trabajador

continuar al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.

Artículo 6º - El trabajador se compromete a trabajar de la manera más eficiente que se pueda y el gerente o los encargados responsables pueden asignar un puesto de trabajo según se requiera en determinado momento

CAPITULO III EVALUACIONES Y SUPERVISIONES AL PERSONAL

Artículo 7º - La empresa podrá realizar evaluaciones aleatorias a cada cargo, estas serán realizadas por el gerente, encargados responsables o delegados.

Artículo 8º - Las evaluaciones deberán contener los resultados de cumplimiento de cada tarea predefinida. Estas serán prueba de ineficiencia para el desempeño del cargo y su mala calificación será considerada como falta grave.

CAPITULO IV HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 9º - Se conviene expresamente que el horario es el establecido en el contrato laboral.

Artículo 10º - Los salarios señalados podrán ser modificados por la empresa según las necesidades de la misma siendo obligación de esta dar aviso a los trabajadores.

Artículo 11º - El día de descanso será el acordado y aprobado por la Gerente.

Artículo 12º - El trabajador se compromete a hacer efectivo el tiempo laboral respetando sus horarios de lo contrario le será descontado de su salario el tiempo faltante según sea el caso.

Artículo 13º - Ningún trabajador podrá ausentarse de la empresa antes de terminar su jornada diaria sin la previa autorización de la Gerente.

CAPÍTULO V SOBRE LOS PERMISOS DE LOS TRABAJADORES Y AUSENCIAS

Artículo 14º - Los permisos deben ser forzosamente solicitados por escrito y con tres días, de anticipación, el permiso que no cumpla con dichos requisitos automáticamente se reconsiderará nulo. El trabajador que no tramite sus permisos de forma justificada y con el procedimiento aquí establecido incurrirá en falta grave.

Artículo 15º - El Empleador y demás responsables de la Empresa estarán facultados para autorizar el permiso y las condiciones bajo el que este se autorice. Todos los permisos serán sin sueldo salvo que los funcionarios antes mencionados autoricen lo contrario.

Artículo 16º - Los trabajadores que falten a sus labores por cualquiera que sea la causa, tendrán que dar aviso inmediato al Empleador y demás responsables, este aviso debe ser telefónico o por escrito y en caso de ser incapacidad tendrá que hacer llegar el comprobante el día que inicia la misma en caso contrario se aplicará como ausencia injustificada. Una vez informado, será responsabilidad de la Gerente y demás encargados.

Artículo 17º - La calamidad domestica que justifique una falta al trabajo deberá seguir los criterios señalados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-930 de 2009: “Lo anterior por cuanto, siguiendo la doctrina especializada en la materia, la calamidad doméstica opera “ante todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano – hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo”

CAPÍTULO VI LAS DIFERENTES ÁREAS DE TENIS Y PADEL SAS

Artículo 18º - Sin excepción, las personas (clientes) que ingresen al Centro Deportivo Tenis y Padel SAS, deberán tener el “consentimiento y la ficha personal” debidamente diligenciada.

Artículo 19º - La imagen de las instalaciones es importante ya que ello brinda confort y prestigio a nuestros clientes. Siempre deberá ser bien cuidado y todos los empleados son igualmente responsables frente a la observación de su cuidado.

Artículo 20º - Los baños de mujeres y hombres deberán mantenerse en las mejores condiciones de sanidad por cortesía y educación, deberá abstenerse de tirar basura en el inodoro o piso, no se podrá permanecer en ellos para actividades diferentes a la función que prestan y mucho menos para el consumo de sustancias psicoactivas o similares. En caso de no encontrar artículos de aseo como papel higiénico, jabón toallas de mano u otros en el baño, deberá informar inmediatamente al personal encargado para su reabastecimiento.

CAPÍTULO VII SOBRE LA ATENCION AL CLIENTE, PROVEEDORES Y OTROS

Artículo 21º - Las llamadas deben ser atendidas de forma expedita, clara y oportuna, es prioritario para el Centro Tenis y Padel que la comunicación con clientes, proveedores, empleados y cualquier persona que nos llame, se realice sin pérdidas de información y al momento.

Artículo 22º - Se deberá brindar un servicio eficiente y con prontitud, teniendo siempre como prioridad no hacer esperar al cliente.

Artículo 23º - En el servicio al cliente debe primar la amabilidad, la cortesía, el buen trato.

Artículo 22º - Ningún empleado podrá tener datos personales de los clientes, ni ofrecer los servicios en forma directa y a título personal, en caso de incurrir en esta falta se considerará como falta grave y tendrá lugar a despido por justa causa.

CAPITULO VIII SOBRE LA CONVIVENCIA

Artículo 24º - Todo miembro del equipo de trabajo de TENIS Y PADEL SAS, deberá acatar toda disposición normativa sobre sana convivencia, tal como la contenida en la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y complementarias.

Artículo 25º - No se permitirá ninguna forma de agresión, maltrato, trato desconsiderado u ofensivo o ultrajante de la dignidad humana entre compañeros de trabajo, sin importar el rango.

Artículo 26º - Bajo ningún motivo se permitirá el acoso laboral, entendido como toda conducta persistente y demostrable, ejercida por cualquier miembro del equipo de trabajo sin importar su jerarquía sobre cualquier miembro permanente o temporal del equipo de trabajo, incluyendo socios, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Se consideran actos de acoso laboral los actos de lesión física independientemente de sus consecuencias, las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, entre otros, los comentarios hostiles y humillantes de descalificación, las burlas sobre la apariencia física y la forma de vestir, la alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona, entre otros.

Artículo 27º - No será admisible ningún tipo de discriminación por razones de raza, género, preferencia sexual, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o condición social.

Artículo 28º - No será admisible el entorpecimiento laboral, entendida como toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retrasarla con perjuicio al compañero de trabajo, el trabajador, o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras: la privación, ocultamiento o inutilización de los insumos, instrumentos, documentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Artículo 29º - Además de las conductas antes señaladas, se tendrán como faltas graves a la convivencia las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1010 de 2016 y demás normas complementarias sobre la materia.

CAPITULO IX OBLIGACIONES DE TENIS Y PADEL SAS

Artículo 30º - Son obligaciones de TENIS Y PADEL SAS: 1- Pagar a los trabajadores los salarios pactados e indemnizaciones a que tengan derecho. 2- Proporcionar útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar su trabajo. 3- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra y obra. 4- Conceder a los trabajadores o empleados el tiempo necesario para el ejercicio de voto de elecciones populares. 5- Adoptar las medidas de higiene y seguridad previstas por las leyes. 6- Tomar las medidas preventivas de accidentes que sean necesarias. 7- Proporcionar a los trabajadores los primeros auxilios que necesiten.

Artículo 31º - Las situaciones no previstas en el presente reglamento se resolverán de acuerdo con lo que sobre el particular disponga en contrato de trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo y los principios generales de derecho.

Artículo 32º - A partir de su promulgación, el presente reglamento interno de trabajo será entregado en medio digital o impreso (si el empleado lo requiere) a cada uno de los trabajadores al servicio de la Empresa y al momento de su contratación, a efecto de que conozca sus derechos y obligaciones.

CAPÍTULO X REGLAS GENERALES

Artículo 33º - Portar los uniformes o elementos distintivos de la Empresa en forma adecuada.

Artículo 34º - El uso de celulares queda prohibido en horas laborales, en caso de requerirse llamadas de carácter urgente el número de celular de la administración estará disponible, el cual es conocido por todos los empleados.

Artículo 35º - Queda estrictamente prohibido fumar o consumir sustancias psicoactivas o similares, dentro de las instalaciones de la Empresa.

Artículo 36º - La salida del personal fuera de las instalaciones será únicamente durante su horario de comida, descanso o por alguna consigna especial de trabajo que puede ser autorizada solamente por la Gerente o sus encargados responsables. No se permitirán situaciones de abandono por causas diferentes a las de trabajo.

Artículo 37º - Queda prohibido a los trabajadores: 1- Provocar en el interior y exterior de la Empresa, escándalos, riñas o cometer actos que alteren la disciplina, así como distraer y quitar el tiempo a otro compañero sin causa justificada. 2- Sustraer de la Empresa los utensilios de trabajo, herramientas o materias primas, sin el permiso de la persona facultada para ello. 3- Suspender y ausentarse de sus labores sin autorización de la Gerente o los encargados responsables. 4- Distraerse en cualquier actividad ajena al trabajo. 4- Introducir personas ajenas a la Empresa a menos que estas sean justificadas y por autorización de la Gerente o los encargados responsables. 5- Realizar colectas o rifas dentro de la Empresa sin previa autorización y hacer cualquier clase de propaganda, así como la venta por catálogos o cualquier otro tipo, de cualquier artículo. 6- Usar utensilios y herramientas de la Empresa para fines particulares o distintos de aquellos para los que están destinados.

CAPÍTULO XI FALTAS

Artículo 38º - FALTAS LEVES: se consideran faltas leves las siguientes: 1. El no cumplimiento de la jornada laboral determinada en el contrato laboral incluyendo las llegadas tardes o el retirarse del lugar de trabajo antes de tiempo. 2. Utilizar un lenguaje soez de baja agresividad con cualquier persona que haga parte del equipo de trabajo, cliente o proveedor, durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo. 3. La falta de cuidado e higiene del uniforme o implementos personales entregados por la empresa, así como su porte inadecuado. 4. Hacer uso del celular para efectos personales u otros dispositivos electrónicos en la jornada laboral. 5. Realizar cualquier tipo de actividad de intercambio comercial entre compañeros de trabajo durante la jornada laboral. 6. Es obligatorio brindarse un trato decoroso, formal y respetuoso durante la jornada laboral, por tal motivo las bromas pesadas y el exceso de confianza en el trato entre compañeros de trabajos durante la jornada laboral serán sancionadas como falta leve. 7. La injuria, la calumnia, chisme, malos comentarios de compañeros, supervisores, jefes o cualquier miembro del equipo de trabajo en un grado de baja agresividad, son acciones que afectan el ambiente laboral y serán sancionados. 8. Dejar artículos personales de forma reiterativa en lugares no designados para tal fin. 9. Incumplimiento de cualquiera de las actividades competentes a su cargo asignadas en el manual de funciones. 10. El regular o insuficiente desempeño en las evaluaciones aleatorias realizadas para medir la

eficiencia en el cargo. 11. Contribuir al buen mantenimiento y funcionamiento de la Empresa es función de todo el equipo de trabajo, entorpecer cualquiera de las actividades asignadas en el manual de funciones a alguno de los compañeros de trabajo por negligencia es falta sancionable.

SANCIÓN DISCIPLINARIA DE LAS FALTAS LEVES:

1. La primera falta leve será sancionada con un llamado de atención verbal siempre y cuando la conducta no sea reincidente. 2. La reincidencia por dos o más veces en una misma conducta calificada como falta leve, dará lugar a memorando el cual se anexará a la hoja de vida. 3. El completar dos memorandos por la misma conducta señalada como falta leve dará lugar a suspensión del trabajador, dicha suspensión tendrá una duración de 10 días calendario y no será remunerada. 4. El completar tres memorandos por incurrir en conductas calificadas como faltas leves de diferente naturaleza, dará lugar a suspensión del trabajador que tendrá una duración de 10 días calendario y no será remunerada.

Artículo 39º - FALTAS GRAVES: se consideran faltas graves las siguientes: A. Las contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo: 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores. 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas. 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato. 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. 10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento. 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes. 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. 15. La enfermedad contagiosa o crónica del

trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. 16. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa. Para tal efecto se considerará justa causa de impedimento la enfermedad o la calamidad doméstica, ambos casos deberán probarse sin dilaciones con los medios de prueba pertinentes. B. Además, se considerarán faltas graves las siguientes: 1. La reincidencia: Acumular 3 memorandos en una misma falta leve o acumular 4 memorandos en cualquier tipo de falta leve, durante el mismo periodo contractual. 2. Los escándalos en el lugar de trabajo, generados por familiares, amigos, terceros o allegados del trabajador, sea contra este o cualquiera de los miembros del equipo de trabajo. 3. Incurrir en cualquiera de las acciones mencionadas en el capítulo VIII sobre Convivencia. 4. Incumplir con el protocolo para el trámite de permisos establecido en el artículo 15 del capítulo V del presente Reglamento Interno de Trabajo. 5. Actuar deliberadamente abusando de su cargo para obtener cualquier tipo de beneficio personal.

SANCIÓN DISCIPLINARIA DE LAS FALTAS GRAVES:

1. En caso de irrumpir la normatividad descrita en los numerales del 1 al 8, literal A del Artículo 39º, habrá lugar a la terminación unilateral del contrato con justa causa de manera inmediata, sin indemnización y sin previo aviso. 2. En los casos de los numerales del 9 a 16, literal A del Artículo 39º, para la terminación del contrato de manera justificada, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días y no habrá lugar a indemnización. 3. En los casos en que se incurra en los numerales del 1 al 5, literal B del Artículo 39º, dará lugar a la terminación unilateral del contrato con justa causa de manera inmediata, sin indemnización y sin previo aviso. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: En el caso de que la sanción disciplinaria sea causal de despido por justa causa se deberá seguir el siguiente procedimiento: 1. La Gerente citará a descargos al trabajador que incurrió en la falta, si el trabajador así lo prefiere podrá llevar un testigo, igualmente la Gerente podrá llevar o no un testigo, para garantizar el debido proceso el trabajador podrá autorizar que sus descargos se graben mediante audios. Dicha acta de descargo puede realizarse de manera escrita o a través de grabaciones de audio o video con previa autorización del trabajador. 2. El administrador o delegado además de escuchar al trabajador escuchará a otros testigos de los hechos, estos testigos serán oídos en reunión a parte, a quienes les tomará la declaración, para garantizar el debido proceso, el trabajador citado como testigo podrá autorizar que se grabe su declaración mediante audios. 3. Luego de escuchado el trabajador y los testigos, la gerencia y/o administrador tomarán la decisión respecto a la pertinencia del despido o por el contrario de causas atenuantes que eviten el mismo. 4. Del anterior procedimiento, una vez agotadas las etapas, se levantará un acta final que podrá consistir en despido inmediato, o en acuerdo conciliatorio entre las partes implicadas, en todo caso cualquiera de las medidas será debidamente sustentadas por escrito. 5. Si el trabajador una vez agotado el procedimiento se negara a conciliar, en caso de que se hubieren encontrado méritos para una conciliación, se procederá al despido inmediato con justa causa.

PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

1. El trabajador que se considere víctima de acoso laboral, deberá comunicarlo a la persona responsable del área encargada de personal de la empresa o, al superior jerárquico de ésta, si aquella está involucrada en el caso, quien le recibirá por escrito una declaración de los hechos. Esta diligencia tendrá carácter confidencial y sólo podrán intervenir terceras personas a petición del trabajador denunciante. La empresa conformará un comité integrado por dos – 2 – personas, empleadas de la misma, una de las cuales representará a los trabajadores y la otra a la empresa. 2. El Comité evaluará la denuncia y citará a la persona o personas que supuestamente han incurrido en conductas consideradas como acoso laboral; escuchará la versión y explicación que sobre las mismas den. 3. De establecerse que se ha incurrido en conductas consideradas como acoso laboral, se procederá a requerir a la persona o personas que las ejecutaron para que modifique su comportamiento y se establecerán revisiones periódicas de su comportamiento y la relación entre las partes involucradas. Lo anterior, sin perjuicio a la actuación disciplinaria o de finalización del contrato de trabajo a que haya lugar. De persistir las conductas de acoso laboral, el Comité informará a la empresa para que tome las medidas