



***REGLAMENTO
INTERNO
DE TRABAJO***

PREFÁMBULO

El presente es el texto del Reglamento Interno de Trabajo suscrito por la Empresa: **FP MOTO S.A.S.**, identificada con **Nit No. 900.164.838-3**, domiciliada en el Municipio de Guarne, Departamento de Antioquia, ubicada en el K.M 8,2 variante aeropuerto JMC- Autopista Medellín-Bogotá, constituida mediante documento privado del 31 de julio de 2007, inscrita el 18 de abril de 2012 bajo el número 00080925 del libro IX de la Cámara de Comercio Aburra Sur, que en lo sucesivo y para los efectos del mismo, se denominara la Empresa.

El presente reglamento regirá en todas las dependencias, establecimientos de comercio, oficinas, sucursales y agencias ya establecidas o que establezca la Empresa en el país. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la **EMPRESA** como sus **TRABAJADORES**. El presente REGLAMENTO hace parte integral de los contratos de trabajo verbales o escritos que la EMPRESA tenga celebrados o celebre en el futuro con sus **TRABAJADORES**, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo podrán ser favorables al trabajador.

La empresa en el marco de la regulación legal en materia laboral está comprometida con una política de respeto a los trabajadores, a su dignidad e integridad moral, el fomento de la productividad con eficiencia, calidad, igualdad, y demás principios y derechos fundamentales del trabajo, con criterios de coordinación y eficiencia.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º— EFECTO JURÍDICO: Las disposiciones de este reglamento, así como las políticas, recomendaciones, instrucciones, circulares, entre otros, emitidos por **“FP MOTO S.A.S.”**, se encuentran incorporados en los contratos individuales de trabajo escritos o verbales celebrados con sus trabajadores, o los que se suscriban a futuro con cada uno de ellos.

ARTÍCULO 2 º—AUMENTO O DISMINUCIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO: La empresa tiene completa libertad para reducir o aumentar el personal de trabajadores a su servicio, y para indicar las funciones correspondientes; pero en todo evento, dará cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO I

REQUISITOS DE INGRESO

ARTÍCULO 3º. SOLICITUD DE EMPLEO: Quien aspire a ser admitido como trabajador en la empresa **“FP MOTO S.A.S.”**, deberá presentar la hoja de vida para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante, en ella consignará aquellos datos que permitan a la empresa solicitante, conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias laborales, cargo y sueldo al que aspira. Estas informaciones podrán ser verificadas por la Empresa, la cual realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes y las visitas domiciliarias del caso.

ARTÍCULO 4º. El empleador podrá establecer en el presente reglamento, además de los documentos mencionados con anterioridad, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

Para tal efecto, se establece lo siguiente: es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Ley. 13/72, artículo. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo. 43, C.P., artículos. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Resolución. 3941/94 del Ministerio de trabajo), el examen de VIH (Decreto Reglamentario. 559/91, artículo. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

ARTÍCULO 5º. DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

Una vez presentada la solicitud, el aspirante deberá presentar:

- a. Entrevista personal con la persona encargada del proceso de selección, según sea el caso. De tal manera, que, de acuerdo con el cargo a ocupar, la entrevista se lleve a cabo por la persona ideal dentro de la compañía.
- b. Las pruebas psicotécnicas pertinentes que establezca la empresa para verificar que el aspirante cumple con los requisitos exigidos para el cargo.
- c. Cumplido lo anterior, el aspirante deberá realizarse exámenes médicos, de laboratorio y complementarios que considere necesarios la empresa para la realización del examen de pre-ocupacional, de acuerdo con el cargo a desempeñar y los riesgos que este produzca para la salud, practicado por los médicos en salud ocupacional determinados por la empresa.
- d. La empresa verificará la autenticidad y veracidad de todos y cada uno de los documentos y de la información contenida en ellos, la cual es presentada por el aspirante.
- e. La empresa se reserva el derecho a realizar durante el proceso de selección la prueba de polígrafo al aspirante según el cargo a ocupar al interior de la empresa, para lo cual el aspirante deberá suscribir el documento respectivo por medio del cual acepte y autorice voluntariamente la realización y sometimiento a dicha prueba.
- f. La empresa se reserva el derecho a realizar visita domiciliaria.

PARÁGRAFO PRIMERO: Una vez agotado el proceso de selección descrito en el párrafo anterior, y seleccionado el aspirante como nuevo trabajador de la empresa, este deberá: allegar, diligenciar y aportar oportunamente todos y cada uno de los documentos requeridos por la empresa para la vinculación laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO. CERTIFICADOS DE INGRESO:

- El solicitante que sea aceptado deberá presentar a la empresa:
- Solicitud de vinculación en la que conste: datos personales de identificación, estudios realizados; manejo de idiomas, manejo de herramientas office, experiencia laboral profesional con descripción de funciones y logros; publicaciones; investigaciones en las que haya participado, y aquellos otros datos que el aspirante estime relevantes y referencias laborales y personales.
- Cédula de ciudadanía o Tarjeta de Identidad según sea el caso.
- Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años. Autorización escrita del Inspector de Trabajo o a falta de este del Comisario de Familia, y en defecto de este último del alcalde Municipal, a solicitud de los padres, del Representante Legal o del Defensor de Familia.
- Certificado laboral de los últimos cinco (5) años con los empleadores con quien haya trabajado, en el que conste expresamente: el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada. En tratándose de personal que solicita empleo por primera vez, esta exigencia no será oponible a este.
- En el caso de aspirantes al primer empleo, se reconocerán las prácticas laborales

como experiencia profesional en todas aquellas actividades formativas del estudiante en modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional aplicables en las modalidades de practica laboral, contratos de aprendizaje, judicatura, relación de docencia en el sector salud, pasantías entre otras que reúnan los requisitos de practica laboral (ley 2043 de 2020)

- La empresa exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma (resolución 13824 de 1989). De conformidad con los artículos 43 de la Constitución Nacional; 1 y 2 del Convenio 111 de la OIT, no se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el artículo 1º del Decreto 1281 de 1994 en el numeral 5 del Art. 2 del Decreto 1835 del 1994.
- Los gastos del examen médico de ingreso serán sufragados por el empleador.
- En caso de que sea el primer empleo del aspirante, este deberá indicar a la empresa a cuál Fondo de Pensiones quiere pertenecer.
- Constancia expedida por el Fondo de Pensiones, al cual estuvo vinculado el

aspirante, con el fin de prevenir una eventual multi afiliación.

- Constancia expedida por la E.P.S., a la cual estuvo vinculado el aspirante, con el fin de prevenir una eventual multi afiliación.
- Si el aspirante se encuentra estudiando, certificado de la institución donde conste el programa en el cual se encuentre matriculado, el año o semestre que este cursando y la intensidad horaria.
- Fotocopia legible de todos los documentos referidos en la hoja de vida, en especial, los relacionados con diplomas expedidos por las Instituciones donde haya realizado estudios o capacitaciones.
- Acreditación de la situación militar (artículo 42 de la ley 1861 de 2017). Sin perjuicio de lo anterior y de conformidad con el artículo 20 de la ley 1780 de 2016, no se podrá exigir la presentación de la tarjeta militar para ingresar al empleo.
- Las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado los 24 años, edad máxima de incorporación a filas, podrán acceder al empleo sin haber definido su situación militar. Sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar. En todo caso, no se podrán contabilizar dentro de los dieciocho (18) meses previstos en este artículo, las demoras que no le sean imputables al trabajador.
- Si el aspirante es extranjero, permiso para trabajar en la actividad para la cual haya solicitado empleo.
- Cédula de Extranjería, si el empleado es extranjero residente en Colombia, la visa

–temporal, permiso de protección temporal según el estatuto de Migración y los demás documentos que sean requeridos en el proceso de contratación especialmente al extranjero que desarrolle una profesión u oficio deberá contar con el documento que permita ejercer dicha actividad o profesión por medio de permiso, licencia, tarjeta profesional o convalidación.

- La empresa se reserva el derecho a solicitar certificado de idoneidad profesional si el cargo lo requiere.
- Una fotografía reciente en formato JPG fondo gris.

PARÁGRAFO TERCERO. DE LA SELECCIÓN, AFILIACIÓN Y DOCUMENTACIÓN A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR:

De conformidad con el Inciso segundo del Artículo 2.2.1.6.4.4 del Decreto 1072 de 2015, corresponderá al empleador efectuar la selección a la caja de compensación familiar, y para ello requerirá de los siguientes documentos:

Documentación para la afiliación a la caja de compensación familiar:

- a. Fotocopia de la Cedula de Ciudadanía del candidato seleccionado.
- b. Fotocopia de la cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad de (padres, hijos o el (la) Cónyuge) según el caso, ampliado al 150 %.
- c. Registro civil de los hijos.
- d. Certificado de escolaridad de los hijos mayores de doce (12) años.

CAPITULO II

DEL PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 6º. Una vez admitido el aspirante, La empresa, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. (C.S. del T., artículo. 76).

ARTÍCULO 7º. El período de prueba deberá pactarse por escrito, so pena de que el Contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo (C.S. del T. artículo 77 numeral. 1º).

ARTÍCULO 8º. DURACIÓN MÁXIMA. 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. Por su parte, 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 (Ley. 50/90, artículo. 7º).

Adicionalmente, cuando haya ascensos dentro de la compañía la empresa podrá pactar un periodo de prueba con el trabajador de máximo dos (2) meses, el cual, de no ser superado el colaborador regresaría a su cargo anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO. PRÓRROGA DEL PERÍODO DE PRUEBA. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo

anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período anteriormente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

Por otra parte, la empresa podrá aplicar el periodo de prueba en los periodos de ascensos del trabajador en el que amerita el desarrollo de actividades diferentes, se pactará un periodo de prueba mediante OTROSI en el contrato de trabajo con el objeto o finalidad de evaluación por parte del empleador de las competencias y habilidades del cargo nuevo a desarrollar. En los eventos de no presentarse en forma suficiente las calidades y expectativas exigidas del cargo, se dará traslado al cargo inicialmente pactado o similar, sin comprenderse desmejora de los derechos laborales en la relación de trabajo.

ARTÍCULO 9º. EFECTOS. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo sin lugar indemnización alguna al contrato de trabajo. No obstante, en los eventos de expiración del período de prueba, el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por este hecho, los servicios prestados por aquel a este se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales, establecidas por la ley.

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 10º: DEFINICIÓN: Es una figura

mediante la cual una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra medios para queadquiera formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades del patrocinador, con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento mensual que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario (Decreto 933 de 2003).

ARTÍCULO 11º VINCULACION DE APRENDICES: Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan. (Art. 32 ley 789 de 2002)

PARÁGRAFO PRIMERO: Empresas de menos de diez (15) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA. (Artículo 11 Parágrafo Primero, Decreto reglamentario 933 de 2003)

ARTÍCULO 12º ALTERNATIVA DE CUOTA DE APRENDIZAJE: Las sociedades obligadas a cumplir cuota de aprendizaje podrán optar por la monetización total o parcial de la cuota de aprendizaje e informando a la regional del SENA donde funcione principalmente el domicilio de la empresa, de lo contrario deberá hacer la contratación de aprendices de acuerdo

con la regulación particular. (Decreto 933 de 2003)

ARTÍCULO 13º PAGO DE LA MONETIZACION DE CUOTA DE APRENDIZAJE: La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días hábiles de cada mes correspondiente al 5% del total de trabajadores registrados en la resolución de cuota de aprendiz del Sena, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios por un salario mínimo legal vigente.

En los eventos de monetización parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la practica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

ARTÍCULO 14º: SUJETOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:

EL APRENDIZ: Es la persona natural que recibe la formación teórica en el SENA o en una entidad debidamente autorizada para luego desarrollar su etapa práctica en la empresa que la patrocina. También se consideran aprendices los alumnos de programas de formación tituladas.

LA EMPRESA PATROCINADORA: Es la que suministra o facilita los medios para que el aprendiz adquiera su formación profesional, metódica y completa a través de las etapas lectiva y práctica, objeto del contrato de aprendizaje.

LA ENTIDAD DE FORMACIÓN: Es la institución en la que el aprendiz adquiere su formación profesional, metódica y completa. Puede serlo el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), las entidades que el Consejo Directivo del SENA

autorice, cualquier institución educativa debidamente reconocida por el Estado.

ARTÍCULO 15°. Tienen capacidad para celebrar contrato de aprendizaje todas las personas mayores de catorce (14) años que hayan terminado sus estudios primarios o demuestren conocimientos equivalentes a ellos, esto es, que sepan leer y escribir.

ARTÍCULO 16°: MODALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Conforme con el artículo 31 de la ley 789 de 2002, reglamentado por el artículo 6 del Decreto 933 de 2003, el contrato de aprendizaje podrá celebrarse teniendo en cuenta cualquiera de las siguientes modalidades:

- La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicualificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instituciones específicas (por ejemplo, auxiliares de cocina, de mecánica, de electricidad, de plomería, etc) cuando las exigencias de educación formal y experiencias sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.
- La formación que verse sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.
- La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto

2838 de 1960.

- La formación en instituciones educativas debidamente reconocida por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el SENA.
- La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el SENA.
- La formación directa en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pènsum de su carrera profesional, o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- Las prácticas de estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las leyes 30 de 1992 y 155 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos, sin que en estos casos haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación, al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.

ARTÍCULO 17°: ETAPAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje se ejecuta, por regla general, a través de dos etapas:

FASE LECTIVA: Etapa durante la cual el aprendiz está recibiendo su formación profesional, metódica y completa a través de los cursos, estudios y programas académicos, a los que se encuentra vinculado.

FASE PRÁCTICA Y PRODUCTIVA: Etapa en la cual el aprendiz, previa su formación académica, se desempeñará en el oficio, actividad u ocupación requerido por la empresa dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio de sus actividades.

PARÁGRAFO PRIMERO: En esta etapa no habrá lugar a formación académica, sino exclusivamente otorgamiento de experiencia y formación práctica o productiva en las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La compañía y la entidad de formación podrá determinar la duración de la etapa práctica o productiva al igual que su alternancia con la fase lectiva de conformidad con las necesidades de formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa.

ARTÍCULO 18. RETRIBUCIÓN AL APRENDIZ:

Además de su formación profesional, metódica y completa en el oficio o actividad propio de la relación de aprendizaje, durante la ejecución de esta modalidad de contrato, el aprendiz recibe una retribución mensual denominada “apoyo de sostenimiento” que por disposición legal no constituye salario, teniendo como único fin garantizar el proceso de aprendizaje y que en ningún caso podrá ser regulado por convenios o pactos colectivos o fallos arbitrales producto de una negociación colectiva.

PARÁGRAFO PRIMERO. El apoyo de sostenimiento durante la fase lectiva debe ser como mínimo el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo legal mensual. Durante esta fase “FP MOTO S.A.S.”, debe afiliar al aprendiz a una EPS, Sistema de Seguridad Social en Salud, y la totalidad del aporte deberá ser pagada por la empresa patrocinadora.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Durante la fase práctica o etapa productiva, el apoyo de sostenimiento será equivalente al 75% de un (1) salario mínimo legal mensual.

PARÁGRAFO TERCERO. APORTES AL SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD SOCIAL: Durante la etapa practica el aprendiz deberá estar afiliado tanto al Sistema de Riesgos Laborales (ARL) que cubre las empresas de “FP MOTO S. A. S.” como a una Entidad Promotora de Salud (EPS).

PARÁGRAFO CUARTO. Las cotizaciones al Sistema Integral de Seguridad Social, que son precedentes en este caso deberán hacerse sobre la base de un (1) salario mínimo legal mensual.

PARÁGRAFO QUINTO. Cuando el aprendiz sea un estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual.

PARÁGRAFO SEXTO. Se debe tener presente que las empresas obligadas a cumplir con la cuota de aprendices pueden tener practicantes universitarios con contrato de aprendizaje, en desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando no estos no superen el 25% del total de aprendices.

ARTÍCULO 19. RÉGIMEN PRESTACIONAL: Los aprendices no tienen derecho al pago de prestaciones sociales, ni a ningún otro concepto propio y exclusivo de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con **“FP MOTO S.A.S.”** Durante la relación de aprendizaje, los aprendices sólo tienen derecho a percibir el apoyo de sostenimiento asignado y a recibir los beneficios derivados del Sistema de Seguridad Social en Salud y de Riesgos Laborales, según sea la etapa del contrato que se está ejecutando.

ARTÍCULO 20. JORNADA: De conformidad con el acuerdo número 23 de 2005 del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en la etapa práctica o productiva el aprendiz dedicará hasta cuarenta y ocho (48) horas semanales al cumplimiento de esta.

ARTÍCULO 21. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ Además de las obligaciones que se establecen en el contrato de aprendizaje y de la entidad educativa, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como al sitio asignado para la práctica con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y las instrucciones del orientador que le haya designado la empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio y práctica productiva.
3. Informar de inmediato a la empresa que lo patrocina sobre cualquier cambio en los tiempos establecidos para la etapa lectiva y/o práctica, suspensiones o determinaciones de la entidad educativa o cualquier otro cambio que afecte la relación de aprendizaje.
4. Cumplir con la hora de inicio y tiempo acordado con la empresa para la práctica.
5. Solicitar autorización o permiso previo de la empresa para faltar a la práctica.
6. En caso de no presentarse a la práctica por enfermedad, el aprendiz deberá justificar su inasistencia con la respectiva incapacidad médica emitida por su Entidad Promotora de Salud (EPS) o por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
7. En caso de no presentarse a la práctica por motivos diferentes a los expuestos anteriormente, el aprendiz deberá justificar su inasistencia, sujeto a la comprobación y aceptación por parte de la empresa.
8. Cumplir con las políticas, prescripciones de orden, reglamentos, procedimientos, deberes y obligaciones establecidos por la empresa para el desarrollo de la práctica o el contrato de aprendizaje.
9. Realizar las actividades que se le encomiende, cumpliendo con las indicaciones que le señale el empleador.

10. Asistir a los entrenamientos o capacitaciones programados durante su etapa práctica.
11. Usar los elementos de protección personal (EPP) y/o dotación para el desarrollo de la etapa práctica.
12. Portar el carné de identificación dentro de las instalaciones de la empresa
13. No consumo de alcohol o sustancias alucinógenas en las instalaciones de la empresa.
14. No presentarse en condiciones de consumo de alcohol o sustancias alucinógenas.

CAPITULO IV

PRÁCTICAS LABORALES

ARTÍCULO 22° DEFINICIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES: Las prácticas son actividades formativas desarrolladas por estudiantes de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

La relación tripartita entre la institución académica, el estudiante y la entidad, es necesario que exista un convenio entre la institución académica y la empresa para la realización de prácticas laborales que bajo ningún escenario constituye una relación de trabajo por tratarse de una actividad formativa.

La práctica laboral, se regulará bajo los artículos 15,16,17 de la ley 1780 de 2016, Resolución 3546 de 2018 y demás normas subsiguientes y concordantes en la materia, con la observancia de sus condiciones mínimas y el reporte de plazas de prácticas laborales en el Servicio Público de empleo.

ARTÍCULO 23° CARÁCTER DE LAS PRÁCTICAS LABORALES: Las prácticas laborales son un requisito académico para que el estudiante puede completar sus estudios complementarios y por tal razón, **NO SON REMUNERADAS** por regla general son prácticas laborales gratuitas sin que ello impida o limite a la empresa a su discrecionalidad ofrecer un auxilio económico al estudiante de por lo menos con 100% del salario mínimo legal mensual vigente de naturaleza no salarial. (Numeral 3. ARTÍCULO 4 Resolución 3546 de 2018)

ARTÍCULO 24° AFILIACIÓN Y COTIZACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL PRACTICANTE: Los practicantes durante el periodo de practica laboral contarán con afiliación y cotización a Riesgos laborales sin perjuicio a los acuerdos realizados entre la institución educativa y la empresa.

ARTÍCULO 25° EDAD MINIMA PRACTICA LABORAL: Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años. En todo caso, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, requieren de autorización previa que el Inspector del Trabajo y Seguridad Social expida para tal fin.

PARÁGRAFO PRIMERO. Posterior a la expedición de la autorización para que los niños, niñas y adolescentes de entre 15 y 17 años puedan realizar práctica laboral, el Inspector del Trabajo y Seguridad Social realizará la visita de verificación de condiciones de práctica.

ARTÍCULO 26° HORARIO DE PRACTICA

LABORAL: La duración de la práctica laboral no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria de la entidad donde esta se realice y en todo caso a la máxima legal vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. El escenario de práctica deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución Educativa convoque.

ARTÍCULO 27° HORARIO DE PRACTICA

LABORAL PARA ADOLESCENTES: Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por Inspector del Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido por la Ley 1098 de 2006, los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en consecuencia se limitarán a las siguientes condiciones:

1. Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máximo seis (6) horas diarias para un total de treinta (30) horas a la semana.
2. Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo siete (7) horas diarias para un total de treinta y cinco (35) horas a la semana.
3. Embarazadas entre 15 y menos de 18 años: a partir del séptimo mes de

gestación y durante la lactancia, el horario será hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias para un total de veinte (20) horas a la semana.

PARÁGRAFO 1°. En caso de que la jornada ordinaria o la máxima legal vigente aplicable a la entidad donde los adolescentes realicen su práctica laboral sea inferior a los límites señalados en los numerales del presente artículo, se deberá aplicar el horario de menor duración.

ARTÍCULO 28° SUPERVISIÓN PRACTICAS

LABORALES: Con el propósito de asegurar la adecuada ejecución de las prácticas laborales, brindar acompañamiento al estudiante y realizar seguimiento al desarrollo de la actividad formativa se deberá contar con TUTOR que será el trabajador con conocimiento y experiencia en la actividad formativa y MONITOR asignado por la entidad educativa, en ambas figuras tendrá como objeto velar por el correcto desarrollo de las actividades en el desarrollo de la práctica laboral.

ARTÍCULO 29° OBLIGACIONES ESPECIALES

PRACTICANTES: Además de las obligaciones que se establecen en el contrato de practica y de la entidad educativa, el practicante tendrá iguales obligaciones del aprendiz del ARTÍCULO 22 del presente reglamento.

ARTÍCULO 30°. DURACIÓN DE LA PRACTICA

LABORAL: La práctica laboral a la que se refiere esta Resolución tendrá la duración establecida en los reglamentos y normatividad de la respectiva Institución Educativa y se deberá especificar la fecha de inicio y terminación de esta.

CAPITULO V

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 31°. DEFINICIÓN: La empresa podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo inferiores o superiores a un año, contratos a término indefinido, contratos de obra o labor, contratos ocasionales, accidentales o transitorios con todas las garantías laborales indicadas en el código sustantivo del trabajo y demás normas concordantes.

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 la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°). La empresa a su juicio y criterio determinara de forma libre que modalidad de contrato ejecuta. (Art. 45 CST)

La empresa podrá implementar la ejecución de los tipos de contratos previo al estudio de viabilidad de cargos compatibles del uso de las nuevas tecnologías de información con los esquemas de trabajo de home office o trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo, que permitan mejorar la productividad y eficiencia a criterios de la necesidades empresarial, teniendo presente dichas modalidades entre ellas, la regulación de trabajo en casa, circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales como mecanismos validos en la emergencia social económica. anteriores modalidades flexibles que gozaran de la plenitud de garantías laborales y de seguridad social.

ARTÍCULO 32°. RÉGIMEN PRESTACIONAL

TRABAJO ACCIDENTAL O TRANSITORIO: Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y los demás días que sean legalmente obligatorios, e igualmente gozarán del derecho al pago de cesantías y de prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (sentencia C – 823 y C – 825 del 04 de octubre de 2006, Corte Constitucional).

PARÁGRAFO. No tendrán derecho al calzado o vestido de labor (por cuanto su duración hasta de un mes los pone por fuera de la previsión legal de que en las fechas en que debe pagarse, el trabajador tiene que haber laborado por lo menos (3) meses del cuatrimestre de que se trata).

CAPITULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 33°. La jornada de trabajo de la empresa “FP MOTO S. A. S.” será de ocho (7.8) horas efectivas al día y cuarenta y siete (47) horas semanales, jornada máxima ordinaria semanal que será ajusta proporcionalmente a la regulación de reducción de jornada máxima gradual a cuarenta y dos horas (42) horas semanales, Ley 2101 de 2021. el horario para el desarrollo de las actividades de la empresa será de la siguiente manera: Los horarios de los turnos de trabajo serán distribuidos de la siguiente manera:

PERSONAL OPERATIVO:

TURNO N° 1

De lunes a viernes, así De 6:30 AM. a 4:30 PM.

Días de descanso:

Sábado y domingo

Periodos de alimentación:

De 9:30 AM. a 9:45 AM.

De 1:00 PM a 1:30 PM

PARRÁGRAFO PRIMERO: La anterior jornada laboral fue establecida previo acuerdo con los trabajadores de la empresa al momento de su vinculación laboral, la cual siempre parte de la regla general de la jornada máxima legal y estará sujeto a cambios.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Empresa previo convenio con sus trabajadores, alargará la jornada hasta por dos (2) horas diarias, sin que el total del trabajo en la semana exceda de cuarenta y siete (47) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el sábado.

En caso de trabajo en jornada continua se acogerá a lo estipulado en la norma.

Cuando en la semana se presente un día feriado, se recuperarán las horas hábiles necesarias para llegar la jornada laboral máxima durante el periodo laboral.

PARÁGRAFO TERCERO: El presente horario podrá ser modificado por la Empresa “FP MOTO S. A. S.” de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado.

Los periodos de descanso establecidos por la empresa no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO: Podrán repartirse las cuarenta y siete (47) 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 empleados el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

La empresa en acuerdo conjunto con los trabajadores han acordado LA JORNADA ANTES DESCRITA y han aceptado unánimemente que al interior de LA COMPAÑÍA la jornada de trabajo, estará regulada mediante la JORNADA FLEXIBLE de acuerdo con lo establecido en la Ley 789/2002, artículo 51.

PARÁGRAFO QUINTO: El tiempo dedicado a trasladarse al sitio de trabajo, los periodos de descanso legal como lo es el almuerzo o los descansos adicionales otorgados por el empleador, no hacen parte de la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO SEXTO: El personal que preste su servicio al interior de “FP MOTO S. A. S.” prestará sus servicios dentro los horarios que anteriormente se determinaron, en aquellos eventos en que el empleador requiera la prestación del servicio en horarios diferentes a los aquí estipulados, el empleador notificará previa y debidamente al trabajador la ejecución del servicio.

PARÁGRAFO SÉPTIMO: La hora de almuerzo no se computará como tiempo laborado en ningún caso. Así mismo, tampoco se computarán y por lo tanto no harán parte de la jornada laboral los descansos denominados en el presente reglamento o en documento aparte y

dentro de LA EMPRESA como “DESCANSOS ADICIONALES”, tampoco aquellos que aun sin estar estipulados en el presente reglamento se autoricen o sean concedidos por la Empresa, pues los mismo se otorgan a los trabajadores para que libremente dispongan de ellos para tomar alimentos, bebidas, refrigerios, satisfacer necesidades personales o fisiológicas entre otros, de tal manera, que durante los descansos adicionales concedidos por la empresa no se prestará el servicio ni se estará a disponibilidad de la empresa.

PARÁGRAFO OCTAVO: La empresa “FP MOTO S.A.S.” se reserva la facultad de crear nuevos turnos o modificar los anteriores según sus necesidades, sin que sea necesario recurrir a la reforma del presente reglamento interno de trabajo.

PARÁGRAFO NOVENO: En aquellos eventos en que algún trabajador de “FP MOTO S.A.S.” labore el día dominical. Por cada dominical o festivo trabajado habitualmente se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO DÉCIMO: La jornada laboral ordinaria y todos los apartes aquí mencionados se irán ajustando al marco de ley 2101 de 2021 de reducción de jornada gradual de 48 horas a 42 horas aplicable en el quinto (5) año de vigencia de la norma contados desde el 16 de julio de 2021 hasta el 15 de julio de 2026.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMERO: JORNADA FLEXIBLE:

a. 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 esta 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.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical y 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.

- b. El empleador y los trabajadores ACUERDAN que dentro del contrato laboral que suscriban, la jornada máxima ordinaria semanal, se realizará mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, el cual podrá coincidir con el domingo.
- c. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6a.m. a 9 p.m. (Ley 1846 de 2017, artículo 2).

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Los trabajadores aceptan lo estipulado en este capítulo, teniendo en cuenta que puede haber modificaciones debido al UIS VARIANDI con que cuenta la compañía.

ARTÍCULO 34º. DURACIÓN DE LA JORNADA:

Al interior de “FP MOTO S. A. S.” y conforme a las jornadas ordinarias establecidas en el Artículo 10º del presente Reglamento, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo diaria para los trabajadores será de diez horas (10h) y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo semanal será de cuarenta y ocho (48h).

Lo anterior, condicionado al cargo que ocupe el trabajador al interior de la empresa, de tal manera que podrán existir jornadas ordinarias diarias y semanales inferiores a la determinada en el presente artículo; salvo las siguientes excepciones:

- a. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto
- b. La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las reglas descritas en el capítulo del menor.
- c. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.
- d. Los adolescentes mayores de diecisiete años solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

PARÁGRAFO PRIMERO. Al interior de la empresa “FP MOTO S.A.S.” el tiempo máximo de la jornada ordinaria laboral establecido para ejecutar el servicio contratado, será el determinado en el párrafo anterior, de tal manera, que ningún trabajador de la empresa, laborará la jornada máxima legal establecida

en la ley.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El número de horas de trabajo señalado en el horario podrá ser elevado por orden de la empresa “FP MOTO S.A.S.” sin permiso de la autoridad competente, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza de ocurrir un accidente para la empresa misma o una empresa usuaria o cliente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia y/o prioritarios que deban efectuarse en las empresas usuarias o clientes o en la labor estipulada por la empresa, pero solo en la medida que sea necesaria su ejecución para evitar que la marcha normal de la empresa sufra alguna perturbación. Esta ampliación a la jornada de trabajo constituye trabajo suplementario o de horas extras. Por su parte la empresa llevará un registro de las horas extras efectuadas de conformidad con el presente Parágrafo.

PARÁGRAFO TERCERO: El empleador no podrá, aún 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 CUARTO: La jornada laboral ordinaria y todos los apartes aquí mencionados se irán ajustando al marco de ley 2101 de 2021 de reducción de jornada gradual de 48 horas a 42 horas aplicable en el quinto (5) año de vigencia de la norma contados desde el 16 de julio de 2021 hasta el 15 de julio de 2026.

ARTÍCULO 36º. DEDICACIÓN EXCLUSIVA A DETERMINADAS ACTIVIDADES. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana, estos 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 (Ley. 50/90, artículo. 21).

ARTÍCULO 37º. LIMITACIONES DE LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones.

El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a. Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- b. Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior

mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados.

En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá al Empleador llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique: Nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de las mismas sobre remuneración correspondiente.

El Empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 38º. PRESENTACIÓN PERSONAL: Aquellos trabajadores que ocupen cualquier tipo de cargo al interior de la empresa y adicionalmente que por orden legal o por políticas internas de “FP MOTO S. A. S.” cuenten con vestido y calzado de labor otorgado por el empleador (dotación y/o uniforme), están en la obligación de portarlo debidamente, limpio y en buen estado durante toda la jornada de trabajo contemplada durante los días de trabajo obligatorio de acuerdo al cargo que ocupe, evitando de esta manera modificar su indumentaria o utilizar elementos,

prendas y/o accesorios no acordes al uniforme y a su cargo.

En caso de las mujeres: Están en el deber de evitar escotes pronunciados, en lo referido al maquillaje, este debe ser sobrio, uñas tanto de manos y pies organizadas y el cabello limpio.

En el caso de los hombres: en el evento de tener cabello largo el mismo debe mantenerse recogido, el bello facial (barba y/o bigote) bien llevado.

ARTÍCULO 39°. HORAS EXTRAS: Simultáneamente con la presentación de la solicitud de autorización para laborar tiempo extraordinario, la Empresa fijará en todos los lugares de trabajo, por lo menos hasta que se decida lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud.

El Ministerio del Trabajo, a su turno, si hubiere sindicato o sindicatos en la Empresa, le solicitará conceptos sobre los motivos expuestos por la Empresa y les notificará, de ahí en adelante, todas las providencias que profiera.

Cuando la Empresa considere que una determinada actividad suya, por su misma naturaleza o por razones o necesidades de orden técnico, exija ser atendida sin ninguna interrupción, debiendo prolongarse por lo tanto la jornada durante los siete (7) días de la semana, comprobará tales circunstancias ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de Antioquia, para los fines indicados en el Decreto 13 de 1967, Art. 30.

ARTÍCULO 40°. OTROS CASOS DE AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: También podrá la

Empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores.

CAPÍTULO VII

DE LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO.

ARTÍCULO 41°. TRABAJO ORDINARIO Y

TRABAJO NOCTURNO: Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente.

ARTÍCULO 42°. TRABAJO SUPLEMENTARIO O

DE HORAS EXTRAS: 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 (C. S. T., Artículo 159).

PARÁGRAFO: Ni aún con el expreso consentimiento de sus trabajadores podrá la empresa, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, introducir excepciones a la jornada máxima legal o a la jornada máxima ordinaria semanal establecida en el presente reglamento. Lo anterior conforme al Decreto 13/1967, art. 1°.

ARTÍCULO 43°. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO:

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 y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo, o de una autoridad delegada por éste. (Decreto 13/1967, art. 1°).

La empresa fijará en todos los lugares de trabajo, por lo menos hasta que se decida lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud.

ARTÍCULO 44°. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

- El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal de la Ley 50 de 1990.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO PRIMERO: No se podrá, aun con el consentimiento expreso del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día salvo labores de supervisión, confianza y manejo (Art. 20 Literal C ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 45°. INACUMULABILIDAD DE LOS RECARGOS:

Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

ARTÍCULO 46°. OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS:

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del trabajo ordinario del período en que se haya

causado el derecho o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 47°. REQUISITOS PARA EL PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO: “FP MOTO SAS” no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, previa solicitud escrita del trabajador mismo o del usuario o cliente del servicio, o en su defecto cuando el Ministerio del Trabajo mediante acto administrativo, así lo haya autorizado. (Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015).

PARÁGRAFO PRIMERO: Las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, en ningún momento podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre “FP MOTO S.A.S.” y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Ley 50 de 1.990 Artículo 22).

PARÁGRAFO TERCERO - DESCANSO EN

SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos 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 48°. BASE DEL RECARGO

NOCTURNO: Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de esta o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere

ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 49° OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS: El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, los pagará la empresa de la forma indicada en el artículo anterior, junto con el salario ordinario en el período de pago siguiente.

CAPÍTULO VIII TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 50°. La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo. (Decreto 2352 de 1965).

ARTÍCULO 51°. REMUNERACIÓN: El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos

especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTÍCULO 52°. SALARIO EN TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO: En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma empresa por el trabajo ordinario, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares en horas diurnas que compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 53°. LÍMITES EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO NOCTURNO: La Empresa no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciera deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1o. del artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 54°. Si la Empresa desea hacer uso de los turnos consagrados en el artículo 28° de este reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio del Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la Compañía.

CAPITULO IX DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 55°. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos,

entendiendo por “domingo”, el día dominical o de descanso obligatorio semanal y por días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. Además, al descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús los cuales cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes siguiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los descansos a que se refiere este artículo tendrán una duración de veinticuatro (24) horas.

PARÁGRAFO TERCERO: Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 de 1983).

PARÁGRAFO CUARTO: 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 (Ley 50/90, artículo 26, numeral 5°).

PARÁGRAFO QUINTO: Cuando el contrato de trabajo se encuentre suspendido, no habrá derecho al descanso remunerado.

ARTÍCULO 56°. DERECHO A DESCANSO REMUNERADO: “FP MOTO SAS” 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 laborables de la semana, no falten 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.

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.

Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

La suspensión del contrato de trabajo, por

cualquiera de las causales contempladas por el art. 51 del C.S.T, dentro de la semana laboral, generara también la perdida de la remuneración del descanso dominical.

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 57°. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DESCANSO REMUNERADO: El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) 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.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Se exceptúa el 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 (L.789/2002, Artículo 26). O jornada flexible.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o cualquier otro día de la semana, el cual siempre que medie el respectivo acuerdo será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Por su parte, en caso de guardar silencio las partes, se entenderá para todos los efectos legales, que

el día de descanso obligatorio es el domingo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LA EMPRESA de común acuerdo con sus TRABAJADORES, acuerdan unánimemente que en atención a que la jornada laboral al interior de LA EMPRESA se regula mediante una JORNADA FLEXIBLE, en aquellos eventos en que un trabajador debido a su cargo o por las necesidades del servicio que presta a LA EMPRESA, su día de descanso dominical obligatorio semanal deba ser modificado, dicha situación se hará efectiva por parte de LA EMPRESA, pero siempre respetando su derecho a su día de descanso obligatorio. De tal manera que los trabajadores vinculados a LA EMPRESA aceptan los cambios rotativos del día de descanso obligatorio que LA EMPRESA le indique.

PARÁGRAFO TERCERO. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio semanal.

PARÁGRAFO CUARTO. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO QUINTO. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por 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 (C. S. Del T., artículo. 185).

PARÁGRAFO SEXTO. En los términos de la de Sentencia de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de Casación del 11 de mayo de 1968, la empresa podrá exigir la disponibilidad de sus empleados en días de descanso legalmente obligatorios, debiendo estos presentarse a laborar en un término no superior a treinta minutos (30) contados desde el momento del aviso vía telefónica. En tales casos el trabajo se remunerará en proporción a las horas laboradas y con los recargos de ley

ARTÍCULO 58°. DESCANSO COMPENSATORIO: El trabajador que labore habitualmente en el día de descanso obligatorio tiene derecho, además de la remuneración indicada en el Artículo anterior, a un descanso compensatorio remunerado. Si el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional, el trabajador tiene derecho unilateralmente a solicitar al empleador que se le otorgue un día de descanso compensatorio o en su defecto que se le retribuya en dinero.

PARÁGRAFO: El descanso compensatorio se podrá conceder en otro día laborable de la semana en que se laboró el respectivo día de descanso, o en su defecto en otro día laborable de la semana siguiente.

ARTÍCULO 59°. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO: Acuerdan las partes que el descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores podrá darlo la empresa en alguna de las siguientes formas:

- a. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos.
- b. Desde el mediodía a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el medio día o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 60°. El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 34° de este Reglamento, tiene una duración de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 61°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983 y en este reglamento, "FP MOTO S. A. S." suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de este día como si se hubiera laborado, salvo convenio expreso con sus trabajadores para la suspensión o compensación del trabajo con otro día hábil o cuando la suspensión estuviere prevista en este reglamento, en pacto, convención colectiva de trabajo o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO: En aquellos eventos en que el trabajador y el empleador acuerden compensar el tiempo de trabajo de un día de descanso obligatorio no consagrado en la ley, este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 62°. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, destajo, o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de

lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior tomando en cuenta sólo los días trabajados.

ARTÍCULO 63°. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden ser reemplazados sin grave perjuicio para la empresa, deben laborar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme al Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 64° LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS: En caso de labores que no puedan ser suspendidas y cuando el personal no puede tomar el descanso en curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

CAPÍTULO X VACACIONES

ARTÍCULO 65°. VACACIONES REMUNERADAS: Los trabajadores vinculados con la Empresa “FP MOTO SAS” tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio y proporcionalmente cualquiera que haya sido el tiempo laborado.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador podrá acceder a su derecho a las vacaciones a través de una solicitud escrita que deberá enviar al Empleador con quince (15) días de anticipación a la fecha probable en que se le concederán las vacaciones

PARÁGRAFO SEGUNDO. Es potestad del Empleador conceder o no el disfrute del período de vacaciones.

ARTÍCULO 66°. ÉPOCA DE VACACIONES: La época de las vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin que se perjudique el servicio y la efectividad del descanso.

ARTÍCULO 67°. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas. En los eventos de incapacidad médica, licencias paternidad, maternidad, licencia de luto, se suspende las vacaciones durante el periodo de incapacidad, debiendo reponer el descanso remunerado en igual número de días en la fecha que las partes convengan.

ARTÍCULO 68 °. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente cualquiera sea el tiempo laborado. En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario.

ARTÍCULO 69°. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES: En todo caso el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales, días que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

ARTÍCULO 70°. ACUMULACIÓN PRESUNTA: Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores, en los términos del artículo precedente.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando se acuerde la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para trabajadores mayores de 18 años, este pago solo será válido si simultáneamente la empresa concede al trabajador en tiempo los días no compensados de vacaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las partes pueden convenir acumular los días restantes, hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza de manejo o de extranjeros que preste sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familias.

ARTÍCULO 71°. REEMPLAZO: El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones, previa aquiescencia de la empresa puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria.

PARÁGRAFO. Si la empresa no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarla, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 72°. VACACIONES COLECTIVAS: La empresa puede programar para todos o parte

de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 73°. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES: Durante el período de vacaciones, la Empresa pagará al trabajador el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

PARÁGRAFO. Sólo se excluirá 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 le concedan.

ARTÍCULO 74°. REGISTRO DE VACACIONES: La Empresa llevará un registro de vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

CAPITULO XI PERMISOS OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS.

ARTÍCULO 75°. PERMISOS OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS: La Empresa concederá a sus trabajadores los PERMISOS OBLIGATORIOS y/o

no remunerados en los siguientes casos: Ejercicio del derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; grave calamidad doméstica debidamente comprobada; concurrencia al servicio médico correspondiente; desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan y asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la Empresa.

Así mismo, y a juicio de la Empresa, se concederán a los trabajadores los PERMISOS VOLUNTARIOS, remunerados o no en los siguientes casos:

- a. Acontecimientos especiales: Matrimonio del trabajador; graduación del trabajador, sus hijos, su cónyuge, compañera (o) permanente.
- b. Cumplimiento de citaciones de autoridades judiciales, policivas; militares y/o administrativas.
- c. Obtención de documentos de identificación personal o pasaporte; cumplimiento de trámites notariales; trámites de licencias de conducción o cursos, asistencia a la cita en embajadas con el fin de solicitar visa. En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1857 de 2017, se le otorgará al trabajador una jornada libre por semestre, con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de él y de su familia hasta la aplicación de la ley 2121 de 2021 en su totalidad.
- d. Citas médicas generales, odontológicas, exámenes médicos programados con anticipación, permisos de estudio, reporte de notas de los hijos.

PARÁGRAFO PRIMERO. “FP MOTO SAS.” en aquellos eventos en que el trabajador solicite una licencia y/o permiso no obligatorio, ni que se encuentre consagrado en la ley, el empleador tendrá la facultad dispositiva de determinar si lo concede o no. En caso de concederlo, dicho permiso y/o licencia, podrá ser remunerado o no remunerado.

En aquellos eventos en que “FP MOTO SAS.” conceda una licencia y/o permiso no obligatorio, el mismo para todos los eventos será remunerado o no remunerado, y su duración dependerá de la voluntad del Empleador y estará condicionada a que el tiempo otorgado no genere perjuicio del servicio ofrecido a los clientes, ni a “FP MOTO S. A. S.” o a alguna de sus dependencias en las que labora el trabajador. No obstante, lo anterior, en caso de requerirse un tiempo adicional al acá consagrado, el mismo será sometido a concertación entre LA EMPRESA y el trabajador para cada evento

PARÁGRAFO TERCERO: “FP MOTO SAS.” dispone que, si un trabajador requiere de una licencia y/o licencia no remunerada, la solicitud debe ser por escrito y la empresa le advertirá al trabajador que en virtud de lo expuesto por el numeral 4º del Artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, suspende el contrato de trabajo de tal forma que, durante el lapso de tiempo de la suspensión, desaparece para el trabajador únicamente la obligación de prestar el servicio para el cual fue contratado y para la empresa la obligación de cancelar el salario acordado. No obstante, lo anterior, durante el tiempo de suspensión del contrato, continúa estando vigente y exigible el cumplimiento de la cláusula de exclusividad y demás cláusulas contenidas dentro del contrato laboral suscrito

entre el trabajador y el empleador.

ARTÍCULO 76º. CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS PERMISOS OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS Y ACREDITACIÓN DE ESTOS: Para la concesión de los permisos a que se refiere el artículo anterior deben cumplirse las siguientes condiciones:

- a. En caso de asistencia al entierro de compañeros de trabajo, el trabajador deberá solicitar el permiso remunerado con una antelación prudencial al ÁREA DE TALENTO HUMANO, quien lo consultará con el GERENTE. El permiso remunerado correspondiente se otorgará a un número de trabajadores cuya ausencia no perjudique el funcionamiento de la empresa, a juicio del Empleador. En todo caso, el porcentaje no podrá exceder del 10% de los trabajadores.
- b. En el evento del permiso no remunerado para asistir al servicio médico correspondiente, la solicitud se hará por escrito con mínimo un (1) día hábil de anticipación al JEFE DIRECTO, y en ausencia de éste al ÁREA DE TALENTO HUMANO. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá presentar al JEFE DIRECTO y en caso de ausencia de éste al ÁREA DE TALENTO HUMANO, una constancia de asistencia al servicio expedida por EPS, ARL o IPS, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica u odontológica. El JEFE DIRECTO reportará al ÁREA DE TALENTO HUMANO todas las novedades de este tipo hasta una semana antes del pago de nómina, con el fin de que las mismas puedan ser procesadas.
- d. En caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o laboral, el trabajador deberá dar aviso de la incapacidad el mismo día, y se entregará el certificado original, de ser posible el mismo día o a más tardar al día hábil siguiente al ÁREA DE TALENTO HUMANO. La incapacidad impartida por el médico tratante deberá allegarse por el trabajador al ÁREA DE TALENTO HUMANO, bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla llegar a través de correo electrónico o foto vía celular o demás medios tecnológicos o por medio de un familiar.
- e. Lo anterior con el fin de que el Empleador pueda proceder al trámite de su transcripción y/o pago. En el evento de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, el trabajador deberá solicitar el permiso al JEFE DIRECTO quien consultará con el ÁREA DE TALENTO HUMANO. Los hechos que motivan el permiso deberán ser acreditados ante el JEFE DIRECTO y en caso de ausencia de este ante el ÁREA DE TALENTO HUMANO a través del medio probatorio pertinente. El TRABAJADOR deberá informar de la calamidad presentada inmediatamente sucedido el evento, con el fin de que le sea otorgado el permiso, o tan pronto las circunstancias los permitan. En este caso el JEFE DIRECTO y en caso de ausencia de este el ÁREA DE TALENTO HUMANO, concederá al trabajador un permiso remunerado de tres (3) días hábiles, el cual podrá ser prorrogado según las circunstancias que serán analizadas por el JEFE DIRECTO y el ÁREA

DE TALENTO HUMANO. En caso de que el permiso por calamidad doméstica debidamente comprobada se extienda, dicha prórroga será igualmente remunerada.

El JEFE DIRECTO reportará al ÁREA DE TALENTO HUMANO todas las novedades de este tipo hasta una semana antes del pago de nómina, con el fin de que las mismas puedan ser procesadas.

- f. Para los efectos del presente reglamento, se entienden por grave calamidad doméstica únicamente cuando la misma se origine por: a) cualquier afectación debidamente comprobada que sufra la (el) cónyuge o compañero (a) permanente, o cualquier familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad; b) El secuestro o la desaparición de cualquier miembro familiar que se encuentre dentro de los grados de consanguinidad antes descritos; y c) El incendio, inundación, terremoto o cualquier fuerza mayor o caso fortuito que afecte la vivienda del trabajador. Esta Licencia tendrá una duración de máximo de tres (3) días hábiles. Por su parte, la licencia por simple calamidad doméstica que se origine en una situación que afecte la estabilidad personal, familiar, social del trabajador diferente al grupo sanguíneo arriba referido, tendrá una duración máxima de dos
- g. (2) días hábiles, siempre que se trate de un familiar que se encuentre en el tercer grado de consanguinidad. En aquellos eventos en que el trabajador deba trasladarse a otra ciudad para atender la calamidad, el empleador concederá el tiempo necesario para el traslado.
- h. En el evento de acontecimientos especiales, el trabajador deberá solicitar el permiso con cinco (5) días hábiles de antelación y acreditarlo ante el JEFE DIRECTO, quien lo consultará con el ÁREA DE TALENTO HUMANO. El permiso voluntario tendrá la siguiente duración
- Matrimonio del Trabajador: Se otorgará un permiso remunerado de dos (2) días hábiles, concurrente con el día del evento. En caso de que el trabajador esté disfrutando de las vacaciones, no habrá lugar a este permiso, por lo tanto, no se interrumpirá, ni extenderá el goce del descanso remunerado por vacaciones.
 - Graduación del Trabajador, sus hijos, su cónyuge, compañera (o) permanente: Se otorgará un permiso remunerado de un (1) día hábil, simultáneo o concurrente con el día del evento.
- i. En caso de requerir permiso para atender citaciones judiciales, policivas; militares y/o administrativas, se deberá solicitar el permiso con al menos un (1) día hábil de anticipación, el trabajador deberá solicitar el permiso al JEFE DIRECTO quien lo consultará con el ÁREA DE TALENTO HUMANO Para efecto de sustentar y acreditar este permiso, el trabajador deberá presentar al JEFE DIRECTO y en caso de ausencia de éste a el ÁREA DE TALENTO HUMANO, la respectiva

notificación, citación o constancia expedida por la autoridad ante la cual debe o debió comparecer. En este caso, el permiso será remunerado atendiendo a la duración de la diligencia.

- j. En el evento de requerir permiso para obtener documentos de identificación personal o pasaporte; cumplir con trámites notariales o asistir a la cita en embajadas con el fin de solicitar visa: el trabajador efectuará con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación la solicitud del permiso por escrito al JEFE DIRECTO, quien lo consultará con el ÁREA DE TALENTO HUMANO. Los hechos que motivan la solicitud del permiso deberán ser acreditados ante el JEFE DIRECTO y en caso de ausencia de este ante el ÁREA DE TALENTO HUMANO, y éste decidirá sobre la viabilidad del permiso.
- k. El tiempo empleado por el trabajador en este permiso podrá ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, las cuales serán fijadas por el JEFE DIRECTO, y en caso de ausencia de este por el ÁREA DE TALENTO HUMANO, y no constituirán para el efecto tiempo extra o suplementario de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. En ninguno de los casos los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estricto necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiese sido concedido. Así mismo, durante el tiempo de permiso, no podrán destinar este para actividades diferentes a la solicitada, de comprobarse lo contrario se incurre en una falta disciplinaria y se impondrán las sanciones descritas y determinadas dentro del presente reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En aquellos eventos en que el tiempo otorgado a las licencias por calamidad doméstica no sea suficiente atendiendo a la gravedad de esta, el tiempo adicional que se requiera será sometido a concertación entre la empresa “FP MOTO SAS” y el trabajador para cada evento. En el caso de los permisos obligatorios, se tendrán las siguientes reglas:

- a. **LICENCIA POR LUTO (Ley 1280 de 01 de mayo de 2009):** La empresa “FP MOTO SAS” concederá al Empleado en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera(o) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Así se conforma el grupo familiar:

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:

- Padres
- Hijos
- Hermanos
- Abuelos
- Nietos

PRIMER GRADO DE AFINIDAD:

- Cónyuges
- Padres del cónyuge
- Hijos extramatrimoniales del cónyuge

PRIMER GRADO CIVIL:

- Padres adoptivos
- Hijos adoptivos

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

a su ocurrencia.

Por hospitalización por enfermedad grave comprobada de las personas enunciadas anteriormente: dos (2) días hábiles, pero si ocurre fuera del Valle de Aburrá, serán tres (3) días hábiles.

- b. LICENCIA DE PATERNIDAD:** La empresa, concederá al trabajador que sea padre una licencia de paternidad a dos (2) semanas de descanso remunerado. El trabajador deberá entregar al empleador el registro civil de nacimiento dentro los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia de paternidad opera para los hijos del cónyuge o compañera permanente y padre adoptante. (Ley 2114 de 2021). La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo en la vigencia de la ley 2114 hasta llegar el límite de las cinco (5) semanas. (Ley 2114 de 2021)

- c. LICENCIA DE MATERNIDAD:** La empresa concederá dieciocho (18) semanas de descanso remunerado y dos (2) semanas adicionales en caso de parto múltiple. La licencia de maternidad se hace extensiva por la madre adoptante del menor. En los eventos de parto prematuro, la licencia de maternidad será la correspondiente a la fecha de gestación y la fecha de nacimiento a término como semanas adicionales a las 18 indicadas de la norma. Cuando se trate de parto múltiple o madres con hijo de discapacidad, la licencia se ampliará y reconocerá por parte de la EPS dos (2) semanas adicionales (ley 2114 de 2021).

Dichas licencias de maternidad no serán condicionadas, de conformidad a la

Jurisprudencia Constitucional, a condicionamientos de género y en el que deberá ser reconocido por la EPS a uno de los padres que conforman la familia homoparental, en el que deberá garantizarse la prestación económica de licencia de maternidad al padre homosexual por subrogación de útero por parte de la entidad prestadora de Salud (EPS) (Concepto Minsalud 2017116012828841 del 18 septiembre de 2017)

La licencia remunerada por maternidad no es acumulable con la licencia de calamidad doméstica. (Ley 2114 de 2021).

- d. LICENCIA POR ABORTO:** Si la madre gestante sufre aborto o parto prematuro no viable tendrá derecho a una licencia de maternidad de 2 a 4 semanas que determine el médico tratante y la EPS le otorgue la incapacidad médica.
- e. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA:** Los padres podrán distribuir libremente entre si las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre que cumplan las condiciones, con independencia del descanso remunerado de lactancia.

Requisitos reconocimiento licencia compartida:

- El tiempo de la licencia parental compartida se contará a partir de la fecha de parto. Salvo que el medico determine que debe tomar una (1) o dos (2) semanas previas a la fecha probable de parto o por determinación de la madre.
- La madre debe tomar como mínimo las primeras (12) semanas después del parto, semanas intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la

madre y el padre de común acuerdo.

- No se podrá fragmentar, intercalar, tomar de forma simultánea los periodos de licencia salvo enfermedad post parto de la madre debidamente acreditado por el médico.
- La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute la licencia por el periodo correspondiente.

Procedimientos previos al reconocimiento de la licencia compartida:

- Soporte de Registro Civil de Nacimiento, se debe tramitar ante la EPS en los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- Existencia de mutuo acuerdo entre los padres referente a la distribución acordada de las semanas de licencia y presentarla al empleador en un término no mayor a treinta (30) días del nacimiento menor.
- El medico debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- Certificación judicial de no condenas por delitos contra la libertad, integridad y formación sexual y delitos contra la familia en los términos posteriormente establecidos.
- Los padres deben presentar a la empresa un certificado médico que indique:
 - a) el estado de embarazo o constancia de nacimiento del menor.
 - b) la indicación del día probable,
 - c) la indicación de fechas inicio de licencias de cada uno.

Exclusiones de no reconocimiento de licencia parental compartida: a las personas que han sido condenadas por

- Delitos cometidos contra la libertad, integridad y formación sexual (Últimos 5 años)
- Delitos contra la familia tales como violencia intrafamiliar y delitos por inasistencia alimentaria (últimos 2 años)

- f. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE:** La madre y/ o padre podrán adoptar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en el cual podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Este tipo de licencia es independiente del descanso remunerado de lactancia para la madre:

Condiciones licencia parental flexible tiempo parcial:

- Solo se podrá usar antes de la semana dos (2) de licencia de paternidad y para la madre antes de la semana trece (13) de la licencia de maternidad.
- La contabilización de la licencia se da desde la fecha de parto excepto que el medico haya determinado dos (2) semanas de licencia preparto. Los periodos escogidos no podrán interrumpirse o retomarse posteriormente, deben ser continuos a excepción que hayan sido acordados entre la empresa y el trabajador.
- La remuneración de la licencia parental flexible tiempo parcial será remunerada con base al salario de quien disfrute la

licencia. Su reconocimiento es a cargo de la EPS.

- La licencia parental flexible tiempo parcial también puede ser de uso de las madres y/o padres que hagan uso de la licencia parental compartida y cumplan los requisitos.
- Aplica para niños prematuros y adoptivos.

Requisitos previos al reconocimiento de licencia parental flexible tiempo parcial:

- Registro civil de nacimiento presentar ante la EPS dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- Existencia de mutuo acuerdo entre el empleador y trabajadores con la constancia de certificado médico que indique: el estado de embarazo, fecha de parto, indicación del día de la licencia.

g. LEY ISAAC: Se otorga a todo trabajador que ejerza la labor de cuidador o custodia de un menor de edad con grave enfermedad, o víctima de grave accidente, se darán hasta diez (10) días por año acreditados por el médico tratante.

CAPITULO XII

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 77°. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN: “FP MOTO SAS.” 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, pero siempre respetando el salario mínimo legal ordinario, salario integral mínimo, y el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

No obstante, lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones, este salario se denominará integral.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos mensuales, más el factor prestacional correspondiente a “FP MOTO S. A. S.”, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional (30%) quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, en los términos de ley.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, I.C.B.F y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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 (Ley 50/90, artículo. 18)

ARTÍCULO 78°. SALARIO EN ESPECIE:

Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 79°. SALARIO UNIFORME: Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 80°. JORNAL Y SUELDO: Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

PARÁGRAFO PRIMERO. “FP MOTO SAS.” podrá pagar el salario en cheque o a través de consignación en cuenta de ahorros o corriente en favor del trabajador directamente, siempre que la misma haya sido certificada por la

entidad bancaria, o en favor de la persona que éste autorice por escrito. Los pagos se efectuarán de la siguiente forma:

- Los Jornales al vencimiento de cada semana.
- Los sueldos al vencimiento de cada década, o quincena, o mes según el caso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. “FP MOTO SAS.”

pagará el salario mínimo mensual legal vigente que sea obligatorio en cada caso, no obstante, si el trabajador labora una jornada inferior a la máxima legal, la empresa le reconocerá el salario mínimo en proporción al número de horas que trabaje.

ARTÍCULO 81°. LUGAR DE PAGO. Salvo estipulación en contrario por escrito, el pago de los salarios se hará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de terminar la jornada respectiva. El pago se hará en efectivo o mediante transferencia electrónica a la cuenta corriente o de ahorros de que sea titular el trabajador.

ARTÍCULO 82°. A QUIEN SE HACE EL PAGO: Salvo casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito, o mediante consignación en la cuenta bancaria o de ahorros tenga el trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. De todo pago que se haga al trabajador directamente, o a la persona que cobre en virtud de su autorización escrita, se dejará constancia emitida por el respectivo banco. Cuando se trate de transferencia de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De todo pago que se haga al trabajador directamente, o a la persona que cobre en virtud de su autorización escrita, firmará los recibos en cuadros o comprobantes individuales o colectivos, según lo disponga la empresa y cuando aquél o éste no sepan firmar lo hará a ruego cualquiera de los compañeros de trabajo.

ARTÍCULO 83º. DÍAS DE PAGO: El trabajo de los empleados será remunerada los días quince (15) y treinta (30) días de cada mes.

PARÁGRAFO. 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 a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 84º. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII Y IX del Código Sustantivo del Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional y contractualmente, y otorgados en forma extralegal por “FP MOTO SAS.” cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyan salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de Navidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cualquier beneficio que se entregue al empleado sólo se le otorgará como pacto expreso entre empleado y empleador, por tanto, no constituye salario, ni pago laboral que sea base para el cálculo y pago de prestaciones sociales, tales como prima de servicios, auxilio de cesantías e intereses a las cesantías.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cualquier beneficio que se entregue al empleado sólo se le otorgará como pacto expreso entre empleado y empleador, por tanto, no constituye salario, ni pago laboral que sea base para el cálculo y pago de aportes parafiscales, tales como Caja de Compensación Familiar, SENA, o I.C.B.F.

PARÁGRAFO TERCERO. Cualquier beneficio que se entregue al empleado sólo se le otorgará como pacto expreso entre empleado y empleador, por tanto, no constituye salario, ni pago laboral que sea base para el cálculo y pago del Sistema de Seguridad Social Integral tales como Salud, Pensión y Riesgos laborales.

ARTÍCULO 85º. Los reclamos originados en el cómputo de la remuneración quincenal se harán por el interesado dentro del día hábil siguiente al pago correspondiente, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador de reclamar dentro de los términos que la ley señala.

CAPÍTULO XIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS DE HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 86º. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 87º. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la Empresa serán prestados bien por la E.P.S. seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad, o bien por la A.R.L. elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral, entidades a las cuales la Empresa para el efecto los ha afiliado, en caso contrario las asumirá el Empleador.

ARTÍCULO 89º. AVISO A LA EMPRESA SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador que en el transcurso del mismo día se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo a su inmediato superior, o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la EPS, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que debe someterse. Si el trabajador no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al

examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 90º. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Empresa en determinados casos con el objeto de prevención de enfermedades y riesgos laborales. Decreto 1443 de 2014 y Decreto 472 del 17 de marzo de 2015, Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015)

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreu grafía Pulmonar, y la práctica de la prueba de embarazo, Prueba de Covid.19.

ARTÍCULO 91º. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo, que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial, a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo:

- El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba la empresa en los períodos y horas previamente fijados por ella. Dichos exámenes serán sufragados en su integridad por el empleador.
- Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la Empresa. En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las normas, ordenes, instrucciones, reglamentos, determinaciones y recomendaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Decreto 1295 de 1994, artículo. 91).

ARTÍCULO 92°. PRIMEROS AUXILIOS: Cuando ocurra un accidente de trabajo por leve que este sea, el trabajador lesionado tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de sus superiores y presentarse inmediatamente a la oficina encargada situada en las mismas instalaciones de la Empresa para que se le suministren los primeros auxilios, se ordene el traslado al servicio de urgencias respectivo, si fuere necesario, tomando todas las medidas que se consideren prudentes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y se

se levante el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo a la ARL a la que se encuentre afiliado en un lapso no superior a dos días hábiles y en los términos establecidos en el Decretos 1295 de 1994; 0723 de 2013 (compilado artículos 2.2.4.2.2.1a 2.2.4.2.2.24 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015), Resolución 1401 de 2007 y Leyes 776 de 2002 y 1562 de 2012.)

ARTÍCULO 93°. En caso de accidentes o incidentes, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador obligatoriamente lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, y se indiquen, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 94°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 95°. En todo caso, en lo referente

a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy Ministerio del 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, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y Ley 1562 de 2012, del sistema general de riesgos laborales, la Resolución 2346 de julio de 2007 del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Salud y Protección Social), y Decreto 1443 de Julio de 2014 del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Salud y Protección Social), de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1443 de 2014, Decreto 472 del 17 de marzo de 2015, Artículo 2.2.4.1.3. y Artículo 2.2.4.6.1 del Decreto 1072 de 2015, y la legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, (SST), de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

PARÁGRAFO PRIMERO: POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS: El empleado que llegue al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alucinógenas, o que sea sorprendido consumiendo alguna de estas sustancias dentro de las instalaciones de la empresa o durante las actividades del trabajo, no se le permitirá laborar. Las sanciones serán determinadas con

base en lo establecido en la escala de faltas y sanciones del Reglamento Interno de Trabajo.

Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos que el empleado involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considera falta grave y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo. La Empresa "FP MOTO SAS." podrá realizar pruebas de detección de alcohol y otras sustancias psicoactivas de manera eventual y aleatoria con total autonomía, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y cuando lo estime necesario.

En los casos en que la empresa sospeche que el trabajador ha ingerido alguna de las sustancias aquí mencionadas, se autoriza a remitir a la IPS escogida por la compañía, para realizar la respectiva prueba de detección.

En los casos en que se evidencie el abuso y adicción de sustancias psicoactivas y con el consentimiento del Empleado, se llevará a cabo la remisión respectiva a su EPS para que allí determinen la atención correspondiente.

Los Empleados deberán tener una conducta

responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política.

Está igualmente prohibido el uso de cualquier sustancia que atente contra la seguridad propia o la de otros Empleados en el normal desempeño laboral.

Los trabajadores se encuentran obligados al cumplimiento de la política no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas y al reglamento de higiene y seguridad industrial.

CAPITULO XIV

RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 96º. Todos los trabajadores de “FP MOTO SAS.” están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de los equipos y elementos de trabajo para evitar accidentes.

ARTÍCULO 97º. En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico de la empresa si lo tuviere, o de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) si fuere necesario, y tomará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, dando aviso del mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, en la Ley 1562 de

2.012, y Decreto 1443 de Julio de 2014 a la Entidad Promotora de Salud (EPS) y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a fin de que reciba la atención médica, quirúrgica u hospitalaria que requiera el trabajador.

ARTÍCULO 98º. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato o a la dependencia de Talento Humano de la empresa o al empleado que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y el tratamiento oportuno.

PARÁGRAFO PRIMERO. La empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno y correspondiente o haber demorado su aviso sin justa causa.

ARTÍCULO 99º. “FP MOTO SAS.”, no será responsable por ningún accidente laboral que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada la empresa a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 100º. La empresa no considera como accidente laboral, ni está obligada a responder por ninguna lesión ocurrida al trabajador cuando se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado tales como labores recreativas,

deportivas o culturales, incluidas las previstas en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe bajo órdenes del empleador o en representación de la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. Tampoco se considera accidente laboral las lesiones sufridas por el trabajador fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remunerar.

PARÁGRAFO SEGUNDO. No serán considerados como accidente laboral las lesiones causadas por fuerza mayor, desobediencia deliberada de órdenes expresas, o las que resultaren como consecuencia de un acto delictuoso en el cual el trabajador fue víctima responsable en forma directa o indirecta; por embriaguez, toxicomanía o narcosis. En estos casos la empresa solo estará obligada a prestar los primeros auxilios.

ARTÍCULO 101º. De todo accidente laboral se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, si lo hubiere, y en forma sintética, lo que éstos pueden declarar.

ARTÍCULO 102º. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto “FP MOTO SAS.”, como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad industrial, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349 (modificado por la Ley 962 de 2005, art. 55-Reglamento de higiene y seguridad), 350 y 352 del Código Sustantivo del Trabajo o en las normas que posteriormente se establezcan o modifiquen.

ARTÍCULO 103º. INCIDENTE. Suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente.

PARÁGRAFO PRIMERO. Un incidente es una alerta que es necesario atender. Es la oportunidad para identificar y controlar las causas básicas que lo generaron, antes de que ocurra un accidente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En “FP MOTO S. A. S.” tanto los accidentes laborales como los incidentes serán investigados, ya que siempre que ocurra un accidente puede que hayan ocurrido previamente incidentes que alertan sobre situación de riesgo.

PARÁGRAFO TERCERO. Con la investigación se buscan acciones por medio de la cual personal calificado de la empresa busca evidenciar objetivos a cerca del incidente o accidente. La investigación se debe realizar tan pronto como ocurra el evento y en la medida de lo posible en el sitio donde ocurrió. En la realización de la investigación será fundamental centrarse en la búsqueda de las causas y nunca en los culpables. Es necesario evitar los prejuicios en la toma de los relatos. Se deben adoptar como causas de los accidentes o incidentes, los hechos demostrados, no los que se apoyen en suposiciones.

PARÁGRAFO CUARTO. Al trabajador se le instruirá a cerca de las causas básicas de los accidentes o de los incidentes ya que suelen suceder por ausencia de las normas, diseño inadecuado del puesto de trabajo, falta de inducción y de entrenamiento o falta de

conocimiento, y así darle a conocer las medidas de prevención e instruirles por parte de la persona encargada, que tanto los accidentes laborales como los incidentes pueden ser evitados si asumimos la suficiente conciencia que se deben auto cuidar.

CAPITULO XV

NORMAS GENERALES DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 104°. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.

- a. Velar por el mantenimiento y conservación de los locales de trabajo, asegurando que se encuentren contruidos, equipados y dirigidos de manera que suministren una adecuada protección a los trabajadores.
- b. Instruir a sus trabajadores, contratistas, visitantes y clientes que recorren las instalaciones, respecto a los riesgos que están expuestos con relación a su operación, adoptando las medidas necesarias para evitar accidentes y/o enfermedades en su actividad.
- c. Divulgar e instruir a los trabajadores a través de la difusión de folletos, avisos y afiches sobre los beneficios que representan para su salud, el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad.
- d. Proporcionar a sus trabajadores los implementos y equipos de protección personal adecuados de acuerdo con las Normas Legales y Técnicas establecidas en los documentos del Sistema de Gestión Integrado, según la naturaleza de las actividades que se realicen y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, dotando a los trabajadores de los elementos necesarios para evitar accidentes.

- e. Facilitar y estimular el cumplimiento de las actividades al personal encargado de la Seguridad, así como el entrenamiento del personal de las Brigadas de Emergencia.
- f. Realizar y mantener actualizada la evaluación de riesgo una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o en todo caso cuando se haya producido daños a la salud y seguridad.
- g. Vigilar a través de los jefes o gerentes de cada departamento que los trabajadores, contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios, proveedores y visitantes cumplan con el reglamento y con las normas establecidas por la empresa.
- h. Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- i. Prever que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en los centros de trabajo, no generen daños en la salud de los trabajadores.
- j. El costo de las acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ejecutadas en la empresa o con ocasión de este, será asumido por el empleador.
- k. Todo trabajador, cual fuere su modalidad de contratación que mantenga un vínculo laboral con la empresa o contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios, tienen derecho a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 105°. DEL PERSONAL CON TRABAJADORES BAJO SU RESPONSABILIDAD: Del responsable del sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo, los jefes de

cada área, y personal con trabajadores bajo su responsabilidad en “FP MOTO SAS.:

- a. Hacer cumplir las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo a los trabajadores y visitantes bajo su supervisión.
- b. Acercarse a otros que no estén bajo su supervisión pero que puedan estar en riesgo para ayudarlos a evitarlo.
- c. Reportar casos de indisciplina por incumplimiento del presente Reglamento Interno de Trabajo y demás normas instituidas por la empresa.
- d. Proponer formas de mejorar los procedimientos, el presente Reglamento y las instalaciones para mejorar las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente
- e. Tienen el derecho de ser escuchados por los directivos superiores y de representar los intereses de sus subordinados, contratistas y visitantes a su cargo.

ARTÍCULO 106°. DE LOS TRABAJADORES:

Los trabajadores de “FP MOTO S. A. S.”, así como los practicantes, que laboren dentro de las instalaciones de la empresa, tienen las siguientes obligaciones y derechos:

1. Cumplir las disposiciones del presente reglamento; así como las responsabilidades definidas en los documentos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.
2. Colaborar plenamente con la investigación de los accidentes ocurridos en su ámbito de trabajo según el Reglamento Interno de Trabajo y las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por la empresa para que se puedan tomar las medidas oportunas de auxilio y reporte de estos a las instancias superiores de la empresa.

3. Recibir la oportuna y apropiada capacitación en seguridad y salud en el trabajo, en la empresa y puestos de trabajo o funciones específicas.
4. Participar activamente en las inspecciones de seguridad, cuando sea solicitado y apoyar el programa de inspecciones de seguridad.
5. Ayudar en el desarrollo y la implementación de las acciones correctivas para atender los hallazgos y las recomendaciones de las inspecciones.
6. Los trabajadores harán uso correcto de:
 - a. Los Equipos de Protección Personal (EPP) cuidando en forma permanente su buen estado de conservación.
 - b. Las armas, aparatos, equipos, herramientas, vehículos de transporte y otros medios, con los que desarrollan sus actividades y para los cuales hayan sido autorizados y en caso necesario capacitados deben estar en óptimas condiciones a fin de que no se presenten incidentes o accidentes laborales.
7. Velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que se adopten para su propia Seguridad y Salud, y en resguardo del cuidado del Medio Ambiente.
8. Todo trabajador dentro de las instalaciones tiene derecho a la información, consulta, participación y capacitación en materia preventiva.
9. En caso de presentarse un riesgo grave e inminente durante el desarrollo de sus actividades, deberá paralizar sus labores y si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo a fin de resguardar su integridad física, la de terceros y/o la preservación del medio ambiente.

10. Informar a la persona encargada de cada condición insegura detectada en equipos o elementos de trabajo defectuosos, así como de todo peligro que observe en su área u otra área de trabajo, ya que atañen a su seguridad y la de sus compañeros. Esta persona o supervisor verificará, evaluará y tomará la acción correctiva inmediata, minimizando el riesgo.
11. Pasar por un examen médico ocupacional inicial, y de manera periódica según las funciones del trabajador, conforme se estipule en el Sistema Integrado de Gestión para establecer la aptitud del trabajador con relación a las actividades que desarrolle o desarrollará.
12. En caso de accidentes laborales o enfermedad ocupacional, los trabajadores podrán ser transferidos a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, siempre y cuando éste exista, debiendo ser capacitados para ello.
13. Los trabajadores deben participar activamente en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, haciendo parte de los comités, inspecciones, capacitaciones y en general todas las actividades relacionadas con el mismo.

ARTÍCULO 107º. DE LOS CONTRATISTAS.

Para cumplir las obligaciones y los procedimientos establecidos por el sistema de gestión y seguridad en el trabajo, Control de Contratistas, y las normas complementarias que "FP MOTO SAS." establezca, estos se encuentran obligados a:

1. Efectuar el análisis de riesgo antes de iniciar sus trabajos, implementar las medidas de mitigación correspondientes y difundir a sus trabajadores el resultado del análisis. Cuando aparezcan nuevos riesgos o se modifiquen los existentes se volverá a efectuar el análisis, aplicar las nuevas medidas de mitigación y efectuar la difusión a sus trabajadores y otras personas que estuvieran en riesgos.
2. Cubrir el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a los trabajadores para efectos de las coberturas por accidente de trabajo, enfermedades ocupacionales y cobertura de pensiones, así como de las pólizas de accidentes, de acuerdo con la legislación laboral vigente.
3. Presentar la relación de su personal (Cuando menos 24 horas de anticipación) debiendo incluir su documento de identidad y especialidad u oficio y grupo. Proveer al personal a su cargo de los implementos, equipos de protección personal y ropa de trabajo de acuerdo con los estándares de "FP MOTO SAS." siendo de su responsabilidad el uso que hagan sus trabajadores de dichos implementos.
 1. Adoptar las medidas necesarias para que sus trabajadores reciban la información y las instrucciones adecuadas, con relación a los riesgos existentes en las diferentes actividades, así como las medidas de protección y prevención correspondientes.
 2. Efectuar a sus trabajadores un examen médico ocupacional inicial y anual, que se ajuste a las normas determinadas por la empresa para establecer la aptitud del trabajador con relación a las actividades a desarrollar.
 3. Los contratistas que desarrollen actividades que generen volúmenes apreciables

de residuos domésticos, industriales y de construcción (desmontes) deberán presentar un Plan de Manejo de Residuos, siendo responsables de su disposición final sin alterar el medio ambiente y naturaleza de nuestro entorno.

8. Los contratistas que realicen trabajos de alto riesgo están obligados a contar con un Supervisor según se defina en el contrato u Orden de Servicio correspondiente.
9. Los Contratistas están en la obligación de revisar y difundir las cláusulas para contratistas a todos sus trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las presentes normas generales estipuladas en el presente Reglamento Interno de Trabajo de la empresa "FP MOTO SAS.", establece las funciones y responsabilidades que con relación a la seguridad y salud en el trabajo deben cumplir obligatoriamente todos los trabajadores, contratistas, proveedores, visitantes y otros cuando se encuentren en las instalaciones.

ARTÍCULO 108º. SOBRE LAS INSPECCIONES DE SEGURIDAD: "FP MOTO SAS." y el personal de planta realizarán inspecciones de condiciones y actos inseguros de acuerdo con su Programa establecido por la empresa y registrará en los formatos adecuados para consolidarlos y recomendar las acciones correctivas pertinentes.

Adicional a ello:

1. **DE LAS INSTALACIONES.** Se contará con edificaciones con sistemas de ventilación, iluminación natural, artificial y señalización para salidas que permitan la evacuación inmediata en casos de emergencia.

1. **DEL INGRESO A LAS INSTALACIONES.**
 - 1). El ingreso de visitantes o Contratistas requiere la autorización del trabajador que atenderá la visita y se controla mediante el uso de documentos de identidad personal diferente a la cédula de ciudadanía como: pasaporte, carné de la E.P.S, etc. 2) El ingreso de personal contratista para la realización de trabajos de reparación o mantenimiento deberán contar con el VISTO BUENO del área de talento humano, acompañado de la documentación solicitada para este caso, la misma que será entregada Jefe de cada dependencia, quien emitirá el pase de ingreso correspondiente, luego de haberse verificado los datos personales solicitados. Deberá contar con equipos de protección personal básicos y otros de acuerdo con los riesgos de la labor a efectuar.

CAPITULO XVI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 109º. Los trabajadores que tengan a su cargo personal subalterno deberán velar por el cumplimiento de los deberes de éstos, su conocimiento del puesto y su disciplina, y deberán rendir informes de su actividad en forma periódica y, además en forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo aconsejen.

ARTÍCULO 110º. Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores y contratistas que presten servicios a la Compañía.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo

- trabajo en las instalaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de "FP MOTO S. A. S."
 - e. Ejecutar el trabajo que se le confíe con honradez, compromiso, eficiencia, buena voluntad y de la mejor manera posible.
 - f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
 - g. Ser veraz en todo caso.
 - h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, en su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
 - i. Observar rigurosamente las medidas preventivas, instrucciones y precauciones que le indique su respectivo jefe y/o representante del empleador para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
 - j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, realizando sus tareas con dedicación y evitando perturbar la de sus compañeros.
 - k. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la empresa.
 - l. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la
- m. empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que la empresa haya dispuesto para sus trabajadores.
 - n. Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de "FP MOTO S. A. S." de cualquier índole.
 - o. Informar ante las directivas de la empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de "FP MOTO S. A. S." o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la empresa o de terceros.
 - p. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y utilizando de manera adecuada el uniforme de trabajo.
 - q. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.
 - r. Préstamos: El Empleador y el Trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda (Artículo 19 de la Ley 1429 de diciembre de 2010 que modificó el artículo 151 del C. S del T). Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

CAPITULO XVII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 111º. JERARQUÍA: Para efectos de la autoridad y ordenamiento de la empresa se prescribe la siguiente jerarquía:

1. JUNTA DIRECTIVA
2. REVISORIA FISCAL
3. GERENTE
4. GERENCIA ADMINISTRATIVA
5. GERENCIA FINANCIERA
6. JEFES DE AREA
7. COORDINADORES DE AREA
8. ADMINISTRADORES DE AGENCIA Y/O SUCURSALES
9. SUPERVISORES
10. OPERARIOS

PARÁGRAFO PRIMERO: La diligencia de descargos podrá ser realizada por la Coordinadora de talento humano o quien ella designe, y a falta de esta, por la gerencia.

La facultad para imponer sanciones le está reservada a la Coordinadora de talento humano y en caso de ausencia de este, al gerente general.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Gerencia o el área de talento humano, deberán determinar quién de los cargos anteriores tendrá la facultad de realizar los descargos a la persona que cometa la falta.

CAPITULO XVIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD.

ARTÍCULO 112º. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajos

de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que tenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 113º. Queda prohibido someter a trabajo nocturno a los menores de dieciocho (18) años. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicios para su salud física y moral. Los menores de 18 años no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

Además, quedan prohibidos los siguientes trabajos:

- a. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiente oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- d. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e. Trabajos donde tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas lumini-

- scientes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- f. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
 - g. Trabajos submarinos.
 - h. Trabajo en basureros o en cualquiera otro tipo de actividad donde se generen agentes biológicos patógenos.
 - i. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
 - j. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
 - k. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
 - l. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
 - m. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
 - n. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
 - o. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 - p. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza

por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

- q. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- r. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- s. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- t. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- u. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- v. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los menores de dieciocho (18) años no serán empleados en trabajos que afecten 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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 de la Protección Social, 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 señalado en este artículo y que a juicio del Ministerio de la Protección Social puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

PARÁGRAFO TERCERO. En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTÍCULO 114º. Toda empresa que tenga a su servicio menores de dieciocho (18) años, tiene obligación de afiliarlos a una Administradora de Fondos de Pensiones (A.F.P.), a una Entidad Prestadora de Servicios de Salud (E.P.S.) y a la Administradora de Riesgos laborales (A.R.L) a partir de la fecha en que se establezca el contrato de trabajo o la relación laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. Efectuada la afiliación, el menor tendrá derecho a todas las prestaciones económicas y de salud que le otorga el sistema de seguridad social, de conformidad con lo contemplado para estos efectos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando por omisión

de la empresa, el menor de dieciocho años no se encuentre afiliado al sistema de seguridad social, y el menor sufre un accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad general o se encontrase en periodo de maternidad tendrá derecho, desde el momento de la vinculación con la empresa, a las prestaciones económicas y de salud que consagra la ley en favor de los beneficiarios y de los derechos de sus beneficiarios.

CAPITULO XIX

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y TRABAJADORES.

ARTÍCULO 115º. Son obligaciones especiales de la empresa **“FP MOTO SAS.”**:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos y elementos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los empleados locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar, inmediatamente, los primeros auxilios en caso de accidente 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 empleado las licencias

- necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio prestado, índole de la labor y el salario devengado; igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar exámenes sanitarios y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiese sido sometido a examen médico. Se considerará que el empleado, 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 la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
 8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios se le hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el Empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandará a su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entiende comprendido los de los familiares que con él convivieren.
 9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de edad como lo ordena la Ley.
 10. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas
 11. Conceder a las empleadas que estén en períodos de lactancia los descansos ordenados por artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo.
 12. Conservar en el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la empresa "FP MOTO S. A. S." comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
 13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
 14. Suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, el vestido y calzado de labor a aquellos trabajadores cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador (Artículo 7o, ley 11 de 1984).
 15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de diez y ocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederá licencias no remuneradas cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.
 16. Tomar los exámenes ocupacionales de ingreso y retiro del trabajador.
 17. Programar anualmente, el examen médico ocupacional de carácter obligatorio para los trabajadores.
 18. Contar con vestuarios y servicios higiénicos necesarios para todo su personal asegurando el mantenimiento del orden y limpieza del ambiente, a fin de salvaguardar la salud y seguridad de sus trabajadores.
 20. Realizar anualmente la fumigación y/o desratización en las diversas instalaciones de la empresa, según la necesidad.
 21. De manera específica por cada dependencia se cuenta con un Plan de Contingencias y Respuesta ante Emergencias el cual incluye procedimientos para responder en casos de incendios, derrames, sismos, inundaciones, terrorismo y riesgos para la salud.
 22. "FP MOTO S. A. S." cuenta con una Brigada de Emergencia la cual responderá de manera específica según el Plan de Contingencias y Respuesta ante emergencias.
 23. La brigada de emergencia o personal designado por el jefe inmediato tendrá a su cargo la implementación de botiquines en lugares de operación con los recursos necesarios para aplicar los primeros auxilios en emergencias médicas, accidentes leves y curaciones a los trabajadores en caso de emergencias.
 24. Conceder 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 o primero civil), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación laboral.
 25. Conformar el respectivo Comité de Convivencia Laboral al interior de la empresa de conformidad con las Resoluciones 652 y 1356 del 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo y Decreto 1072 de 2015.
 26. Licencia remunerada a deportistas: Los deportistas, dirigentes, personal técnico, auxiliar, científico y de juzgamiento, seleccionado para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales, cuando sean empleados públicos o trabajadores oficiales, o servidores del sector privado, tendrán derecho a licencia remunerada para asistir a las mismas. El Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte, Coldeportes, solicitará a los empleadores respectivos el otorgamiento de esta prerrogativa para los trabajadores que se encuentran en esta circunstancia, haciendo expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia con indicación del tiempo requerido para asistir al evento.
 27. Crear mecanismos de prevención del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencialidad y conciliatorio sobre él.
 28. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre.

ARTÍCULO 116º. Son obligaciones especiales del TRABAJADOR:

1. Respetar y acatar el direccionamiento estratégico de la empresa de la empresa "FP MOTO S. A. S."
2. 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 la empresa "FP MOTO SAS." o sus

- representantes, según el orden jerárquico establecido
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa "FP MOTO S. A. S." lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
 4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
 5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y contratistas, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.
 6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa "FP MOTO S. A. S."
 7. Abstenerse de realizar proselitismo político, o religioso cuando este último se refiera a sectas, cultos satánicos y similares.
 8. Dar buen trato al público. Cuidar de su presentación personal, decorosa, conforme a la moral y buenas costumbres.
 9. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas de orden y aseo personal y de su sitio de trabajo.
 10. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa "FP MOTO S. A. S." o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
 11. Cumplir con los protocolos y reglamentos de bioseguridad establecido en la empresa.
 12. Registrar en la oficina de la empresa "FP MOTO S. A. S." su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (art. 58 C.S.T.).
 13. Utilizar los documentos, la papelería, medios de comunicación, herramientas y equipos de la empresa, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de esta o de los elementos mencionados, tendientes a obtener un beneficio o provecho indebido, a favor propio o para un tercero, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
 14. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la empresa, al empleador o con compañeros de trabajos.
 15. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con la empresa.
 16. Presentar en forma oportuna, máximo al día hábil siguiente de haber terminado la tarea encomendada, la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.
 17. Solicitar y obtener autorización previa y expresa del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la empresa equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
 18. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la empresa, sirviéndose de los equipos, útiles y elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.
 19. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.
 20. No atender durante las horas laborales ni en las instalaciones de la Empresa a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del empleador o sus representantes para estos efectos.
 21. Someterse a los exámenes médicos ordenados por el empleador con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la prueba del SIDA, Abreu grafía pulmonar y la prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T).
 22. Diligenciar los formatos establecidos por la compañía en todos sus campos.
 23. No modificar la información consignada en los formatos suministrados por la empresa ni mucho menos modificar o alterar la información suministrada en los mismos, aun cuando haya sido diligenciada erradamente, salvo en aquellos casos en que el empleador o el jefe inmediato haya autorizado su modificación previa anulación del anterior formato.
 24. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios de "FP MOTO S. A. S."
 25. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que la empresa ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
 26. Mantener limpio y ordenado, según las circunstancias, su sitio de trabajo, y en general, colaborar para evitar el desorden o desaseo.
 27. Permanecer en la Clínica, Hospital, etc., que dispongan los médicos en caso de enfermedad accidente laboral o lesión sujetándose al respectivo tratamiento.
 28. Es obligación de los trabajadores de "FP MOTO S. A. S." cuidar su salud y propender por el mejoramiento intelectual, moral y físico, como también fomentar el espíritu de compañerismo, colaboración y mutuo entendimiento.
 29. Los trabajadores están obligados a enseñar e instruir a otros en las labores que desempeñen, pues, solamente la experiencia personal en el trabajo y conocimientos especiales se transmiten de unos a otros, se podrá obtener la base para un verdadero entrenamiento y superación personal.
 30. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar su actividad laboral.
 31. Atender las indicaciones que la empresa "FP MOTO S. A. S." haga por medio de carteleras o circulares, anuncios e

- e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
32. Observar las instrucciones de manejo y manipulación de los vehículos, artículos, materiales, y equipos para evitar deterioro, daño o pérdida de estos.
 33. Asistir puntualmente al trabajo y someterse a las medidas de control que establezca la empresa para tal fin.
 34. Dar aviso al superior inmediato de cualquier accidente o daño que sufran los artículos, materiales, equipos, vehículos o elementos de trabajo de propiedad de "FP MOTO S. A. S."
 35. Registrar en la oficina de Gestión Humana las novedades personales o familiares que sucedan tales como defunciones, nacimientos, matrimonio, etc.
 36. No Fumar durante el turno de labor o encender fuego en lugares prohibidos.
 37. No Ingresar sin autorización a lugares de trabajo señalados con acceso restringido y sin la debida autorización del inmediatamente superior.
 38. No Jugar, y/o agredirse (Verbal y/o Físicamente) entre trabajadores, contratistas y/o visitantes.
 39. No Comer o preparar alimentos en el área de trabajo.
 40. No Dormir en el área o puesto de trabajo durante la jornada laboral.
 41. No Alterar registros de ingreso y salida de las instalaciones del empleador o del usuario o cliente.
 42. Evitar destruir avisos, carteles, afiches, señalizaciones, instrucciones y reglamentos de Trabajo, así como las normas Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
 43. Evitar cualquier acción u omisión tendiente a apropiarse o donar equipos de protección personal, materiales, bienes, equipos y herramientas de propiedad de la empresa o del usuario.
 44. Evitar trabajar sin los equipos de protección personal entregados por el empleador durante la ejecución de sus labores dentro de las instalaciones de la empresa o del usuario. Esta obligación incumbe a todos los trabajadores de la compañía.
 45. Evitar cualquier acción tendiente a operar, alterar, trasladar, reparar, modificar o desactivar cualquier máquina, herramienta, equipo o sistema sin autorización de la empresa o del usuario.
 46. Recibir órdenes exclusivamente de sus propios jefes y de las personas que para tal fin designe la empresa.
 47. Usar en la forma indicada por la empresa, los uniformes propios del oficio correspondiente y no utilizar los mismos fuera del servicio.
 48. Prestar plena cooperación a la empresa y a sus superiores inmediatos para todo lo que represente la seguridad de los servicios ofrecidos a los usuarios del servicio.
 49. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y demás Ministerios afines, así como las que se señalen en el contrato laboral.
 50. Solicitar por escrito y con mínimo tres (3) días de antelación los permisos no remunerados.
 51. Guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente al empresa y/o a sus clientes, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte del empleador.
 52. En este orden de ideas, el trabajador se compromete a aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de la información recibida, y acepta que protegerá la información que llegare a conocer con el máximo grado de cuidado y diligencia, so pena de incurrir en una justa causa de terminación del contrato de trabajo; sin que dicha sanción impida a la empresa la posibilidad de emprender en contra del trabajador las acciones legales ya sea desde el punto de vista laboral, civil, comercial y/o penal, buscando entre otras el resarcimiento de los perjuicios causados.
 53. Para efectos del cumplimiento de esta obligación especial, se entenderá por información confidencial, toda la información técnica, comercial, estadística, financiera, referente a conocimientos, investigaciones, métodos, diseños, arquitecturas, estrategias y procesos relacionada con las operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios y alianzas presentes y futuras que "FP MOTO SAS.", suscriba o llegare a suscribir con terceros o con sus clientes, y en general cualquier información relacionada con el know how y good will o con el objeto y la actividad de la empresa. Así mismo tiene el carácter de confidencial, la información que gire en torno a desarrollos de obras literarias, artísticas y científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas creaciones y/o modelos de utilidad, entre otros, en los cuales el trabajador llegare a tener participación o simple tuviere conocimiento.
 54. Tramitar su pensión de vejez o invalidez y aportar la documentación necesaria al empleador, en caso de cumplir los requisitos correspondientes, informando al empleador del estado de la solicitud mencionada con el fin de establecer medidas respecto del contrato de trabajo. Después de 30 días de cumplidos los requisitos para la pensión de vejez, autorizar al empleador para realizar la solicitud ante el fondo de pensiones correspondientes.
 55. Cumplir las normas y lineamientos del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo SG-SST y dar cumplimiento de las políticas de cero alcohol, tabaco y drogas.
 56. Autorizar pruebas técnicas y/o laboratorio de comprobación de consumo de alcohol, tabaco y/o sustancias psicoactivas
 57. Guardar absoluto respeto de los compañeros de trabajo, superiores, jefas inmediatas, clientes y dar cumplimiento integral de prevención de no violencia y no acoso laboral.
 58. Cumplir de forma integral la jornada laboral convenida en la relación de trabajo.
 59. Cumplir con la prestación del servicio y la jornada de trabajo asignada por el empleador sin importar la modalidad de

- trabajo presencial, trabajo en casa o teletrabajo.
60. Cumplir el contrato de buena fe, con honestidad, y poniendo al servicio de la EMPRESA toda su atención y capacidad normal de trabajo.
 61. Cumplir con sus funciones asignadas según el perfil de cargos, instrucciones y actividades asignadas por el empleador.
 62. Observar estrictamente lo establecido por la empresa para la solicitud de permisos y avisos de comprobación de enfermedades y ausencias con justa causa debidamente acreditadas.
 63. Asistir con puntualidad y provecho a todas las reuniones, capacitaciones, cursos, entrenamiento y realización de exámenes ocupacionales organizados e indicados por la empresa.
 64. Presentarse a la hora y el día en punto en que fue programado para el turno correspondiente.
 65. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
 66. Uso, conversación y restitución en el estado que le fue entregado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, herramientas, y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes. Tales implementos solo podrán ser utilizados para la ejecución de las funciones que le son propias en virtud del vínculo laboral existente.
 67. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de

- la empresa.
68. Dar cumplimiento a las normas operativas técnicas y administrativas impartidas por los respectivos superiores, tanto escritas como verbales, dados a conocer por parte de LA EMPRESA desde el inicio del vínculo laboral.
 69. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas por demás, ya sea por error o por cualquiera otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se le haya hecho.
 70. Es responsabilidad del usuario el mantener de manera confidencial el uso de claves, segundas claves, tokens, preguntas secretas, de las entidades financieras con las cuales se realizan transacciones, no contestar correos electrónicos a supuestas entidades que soliciten esta información confidencial.
 71. Adoptar y cumplir la política de protección de datos y las directrices de la empresa.
 72. Adoptar y cumplir el código de ética empresarial, efectuándose la prevención y no tolerancia de conductas de soborno o detección de prácticas de corrupción a nivel interno y externo de la empresa, en el que siempre se efectúan con responsabilidad ética y legal en la prestación del servicio por parte de los trabajadores de la empresa.
 73. Las demás que resulten por la naturaleza del contrato de trabajo o que estén previstas en las normas legales.

PARÁGRAFO PRIMERO. La violación por parte del trabajador de las obligaciones especiales enunciadas se considera FALTA GRAVE, que dará lugar a la terminación inmediata del

contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa.

ARTÍCULO 117º. Se prohíbe a la EMPRESA “FP MOTO SAS.”:Deducir, compensar o retener suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los empleados, sin autorización previa y 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 y 400 Código Sustantivo del Trabajo.
2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley lo autorice.
3. En cuanto al Auxilio de Cesantía, la “FP MOTO SAS.” puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 C.S.T.
4. En caso de existir un crédito de libranza a favor de un trabajador, la empresa tiene prohibido destinar el valor del Auxilio de Cesantía al que tiene derecho el trabajador para cubrir el referido crédito, esto conforme a lo dispuesto por la Ley 1527 de 2.012.
5. Obligar, en cualquier forma, a los empleados a comprar mercancías o víveres, en proveeduría o almacenes que establezca la empresa “FP MOTO S. A. S.”
6. Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
7. Limitar o presionar, en cualquier forma, a los empleados en el ejercicio de su

derecho de asociación.

8. Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político o impedir el ejercicio del derecho de sufragio.
9. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
10. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas, natilleras o suscripciones en los mismos sitios.
11. Cerrar intempestivamente la empresa “FP MOTO S. A. S.” si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los empleados los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo, cuando se compruebe que la empresa “FP MOTO S. A. S.” en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los empleados, 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.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
13. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
14. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

ARTÍCULO 118º. Se prohíbe a los TRABAJADORES DE “FP MOTO SAS.”:

1. Sustraer y/o intentar sustraer de cualquiera de las dependencias de la empresa o de la empresa usuaria del servicio, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa o del usuario.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, o ingerirlas dentro de las instalaciones de la empresa “FP MOTO S. A. S.” del usuario o durante la jornada de trabajo.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o incitar a su declaración o mantenimiento, sean que participen o no de ellas.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
7. Utilizar o usar los elementos o herramientas suministrados por la EMPRESA en actividades distintas del trabajo contratado.
8. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
9. Fumar en los sitios, actividades u horas en que el empleador indique que está prohibido hacerlo.
10. Ejecutar cualquier tipo de violencia o agresión física, psicológica en cualquier forma en los lugares de trabajo o por fuera de ellos a sus compañeros de trabajo, a sus superiores o contratistas
11. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, de indisciplina ejecutado dentro o fuera de las instalaciones, contrario a las buenas costumbres y a los parámetros mínimos de decoro y comportamiento y que, a juicio de la empresa, ponga en entredicho el buen nombre “FP MOTO S. A. S.”
12. Llevar fuera de las oficinas de la empresa, sin autorización previa, manuales, programas (software), equipos y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de “FP MOTO SAS.” o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
13. Fijar o escribir avisos, carteles, pancartas de cualquier clase en lugar distinto a las carteleras existentes, tales como paredes, vitrales o ventanas de las dependencias de la empresa o locales del cliente, sin autorización previa de estas.
14. Salir de las dependencias de la empresa o de la empresa de los clientes en horas hábiles de trabajo, sin previa autorización.
15. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes, usuarios o contratistas de “FP MOTO SAS
16. Omitir o violar los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa “FP MOTO S. A. S.”
17. Demorar el aviso de todo daño, anomalía, falla, error, que el trabajador descubra en un proceso, o un documento, o de un vehículo, bien sea de propiedad de la empresa, de un cliente, de un visitante o de un equipo de trabajo y llegare a su conocimiento en cualquier forma, pues dicho aviso debe darlo a su inmediato superior o a quien lo reemplace o represente en la empresa, en el menor tiempo posible.
18. Usar los útiles, herramientas, dotación, vehículos o equipos suministrados por la empresa en trabajos u objetivos distintos de la labor contratada.
19. Rendir informaciones o declaraciones falsas que atenten contra los intereses de la empresa o le causen trastornos en sus actividades y ante sus clientes
20. Pelear, provocar riñas, amenazar, intimidar, coaccionar, usar lenguaje irrespetuoso o indecente, para con sus compañeros, usuarios, clientes o superiores dentro o fuera del trabajo.
21. Confiar a otro trabajador la ejecución de su trabajo, operar equipos, manejar vehículos, utilizar herramientas o elementos de trabajo a él no asignados sin orden previa del superior respectivo.
22. Demorar así sea por poco tiempo, el aviso inmediato que debe dar a su jefe, o a la persona que lo reemplace, en caso de accidente o lesión sufrida en el trabajo, aun cuando dicha lesión sea de apariencia insignificante.
23. Dejar los equipos encendidos o las oficinas abiertas.
24. Entrar o permanecer en las oficinas o instalaciones de la empresa en hora distinta a las de su horario de trabajo, y de manera muy especial esta prohibición se refiere a los domingos, festivos o feriados. Se exceptúan de esta prohibición a directores o quienes a su vez pueden autorizar la entrada o permanencia en las instalaciones al personal de su dependencia o sección, por escrito y con copia a la Dirección Administrativa cada vez y en cada caso, especialmente para el cumplimiento del trabajo extraordinario o dominical.
25. El acoso sexual en cualquiera de sus formas a sus compañeros de trabajo, a los clientes, a los trabajadores del cliente, a los usuarios del cliente, etc.
26. Las relaciones sentimentales y sexuales entre compañeros de trabajo.
27. Permitir el ingreso al sitio de trabajo a personas no autorizadas.
28. Tomar elementos de la empresa y destinarlo a fines diferentes a aquellos para los cuales le fueron entregados.
29. Dañar el equipo, materiales o elementos de trabajo por descuido o intencionalmente.
30. Adquirir deudas con los clientes, trabajadores o contratistas de éstos u otros que lesionen a criterio de la empresa el buen nombre de esta.
31. Informar por cualquier medio que ha llegado al sitio de trabajo sin que realmente lo haya efectuado.
32. El desacato a los reglamentos interno, de higiene y salud en el trabajo o la desobediencia a las instrucciones del cliente.
33. Todo acto obsceno o hecho contra la moral o la ley por parte del trabajador en el lugar de trabajo o fuera de él.
34. Realizar cualquier tipo de acto inmoral durante la prestación del servicio al interior de las instalaciones de la empresa o de cualquiera de sus sucursales durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de cualquier cliente o usuario siempre que este prestando el servicio contratado o en cualquier lugar

aun por fuera de la empresa siempre que se encuentren portando algún elemento distintivo de la empresa.

Se entiende como **ACTOS INMORALES**, los siguientes:

- Utilizar las cámaras de video de la empresa, o de cualquier equipo electrónico o tecnológico con la finalidad de observar “gatear”, morbosear a las (los) compañeros (as) de trabajo, visitantes, clientes o contratistas de la empresa.
- Masturbarse dentro de las instalaciones de la empresa sin importar el lugar de ejecución.
- Depilarse el cuerpo al interior de la oficina.
- Exhibir la ropa interior dentro de las instalaciones de la oficina.
- Vestirse de manera insinuante y llamativa al interior de la empresa.
- Insinuarse a los clientes, visitantes, compañeros (as) de trabajo o contratistas dentro de las instalaciones de la empresa.
- Besarse o sostener acto sexual dentro de las instalaciones de la empresa.
- Realizar, promocionar o participar de juegos sexuales dentro de la empresa.
- Ingresar sin ningún fundamento a los baños del sexo opuesto.
- Realizar conductas eróticas en público dentro de la empresa con compañeros (as) de trabajo, visitantes, clientes o contratistas.
- Observar, visitar y buscar páginas pornográficas en las instalaciones de la empresa.
- Desnudarse o permanecer en ropa interior en lugares públicos al interior de la empresa.

- Utilizar el tiempo de trabajo en gestiones personales distintas a aquellas que tienen relación directa con la labor ejecutada, sin previa autorización del superior.
- Poseer negocios particulares que se relacionen con los servicios que vende u ofrece la Empresa convirtiéndose en competidor de esta.
- Encender veladoras, u otros objetos similares en cocinas, bodegas, y en general en las instalaciones de la empresa.
- Realizar ventas, rifas y actividades similares dentro del tiempo laboral. Las mismas quedan permitidas, con autorización previa, en los tiempos de descanso de los trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO. La violación por parte el trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas se considera FALTA GRAVE, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa.

CAPITULO XX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

De conformidad con la Sentencia C-934 del 9 de septiembre de 2004, de la Corte Constitucional, a los trabajadores se les dio participación en lo que a ellos compete en relación con el presente capítulo que contiene la Escala de Faltas y Sanciones.

ARTÍCULO 119°. SANCIONES DISCIPLINARIAS: La empresa conforme al principio de legalidad, no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las numeradas en el cuadro de faltas que se

incluye a continuación, o en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

DEFINICIONES:

LLAMADO DE ATENCIÓN 1: Que se presenta al trabajador para que corrija su comportamiento. No se registra en su hoja de vida, pero se hace por escrito

LLAMADO DE ATENCIÓN 2: Es el requerimiento escrito y motivado que de manera individual realiza el jefe inmediato al trabajador en atención al incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, el cual se registra en la hoja de vida.

SUSPENSIÓN DE LABORES: Separación temporal del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y como consecuencia de esta, no se efectuará prestación del servicio.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA:

Son considerados aquellos hechos realizados por el trabajador, que no se ajustan al comportamiento ideal, que se debe mantener en la relación de trabajo, configurándose merito suficiente para terminar el contrato de trabajo, bien sea, por consecuencias reiteradas de faltas leves o faltas graves que, por naturaleza del asunto, se termina con justa causa por parte del empleador.

ARTÍCULO 120°. FACULTADES: La facultad para adelantar procedimientos disciplinarios está reservada al JEFE DIRECTO y al ÁREA DE TALENTO HUMANO (su coordinadora o quien esta designe) en primera instancia, y en segunda instancia, al GERENTE.

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de ausencia o impedimento de alguno de los anteriores, el proceso disciplinario será adelantado por el cargo que designe el JEFE DIRECTO, el ÁREA DE TALENTO HUMANO o el GERENTE.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando el trabajador cometa una falta, la empresa podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de esta y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones.

CAPÍTULO XXI

SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN.

ARTÍCULO 121°. ESCALA DE FALTAS Y

SANCIONES DISCIPLINARIAS: Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias:

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
1. La no asistencia puntual al trabajo sin causa suficiente, de manera reiterativa dentro de un mismo mes calendario.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
2. No estar dispuesto en el sitio de trabajo a la hora en que inicia la jornada portando la dotación de seguridad industrial y/o el calzado y vestido de la labor, si es del caso.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
3. Falta injustificada a laborar parcial (más de 30 minutos) bien sea en la mañana o en la tarde.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
4. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, bien sea en la mañana o en la tarde sin justa causa suficiente.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por quince (15) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
5. La no asistencia a un (1) día completo de trabajo, sin justa causa suficiente.	Suspensión hasta por quince (15) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.		
6. Salir de las dependencias de la compañía o compañías donde se esté prestando el servicio, durante horas de trabajo, sin previa autorización del JEFE INMEDIATO o GERENCIA.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
7. Retirarse del puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por un compañero de trabajo y sin dar el aviso oportuno al JEFE INMEDIATO.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
8. Brindar información errónea y/o inexacta al cliente sobre los productos y/o servicios que ofrece la empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
9. Dar mala atención a los clientes, con conductas tales como: No contestar llamadas; colgar llamadas durante su desarrollo; ser descortés; grosero, déspota, vulgar, tratarlo con excesiva confianza y/o negarle deliberadamente el servicio.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
10. Utilizar los celulares para asuntos personales durante la jornada laboral.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
11. Ejecutar cualquier clase de comportamiento escandaloso, indecoroso, o de indisciplina.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
12. Todo acto de violencia física o Psicológica que se genere en contra del cliente, del empleador, de sus representantes, compañeros de trabajo o contratistas, familiares del empleador, durante la jornada laboral o aun por fuera de esta, dentro de las instalaciones de la Compañía o por fuera de ésta, portando y sin portar el uniforme de la empresa bien sea de manera personal o por interpuesta persona.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			
13. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
14. Fumar dentro de las dependencias de la compañía o en dependencias del cliente en lugares prohibidos, dentro de la jornada laboral.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
15. Ejecutar o desarrollar trabajos o actividades distintas al oficio contratado dentro de la empresa y dentro de la jornada laboral, sin la debida autorización.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
16. Hacer mal uso y/o beneficiar a terceros con los descuentos que tiene establecidos la empresa para sus empleados o clientes estratégicos.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			
17. Prestar, facilitar o ceder herramientas, equipos, elementos de protección o cualquier material indispensable para la ejecución de las actividades contratadas a sus compañeros, clientes o contratistas durante la jornada laboral o por fuera de esta sin autorización de su superior jerárquico (Jefe Directo).	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.		
18. Usar los celulares en los baños y zona de lockers en horario de trabajo	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
19. Generar corrillos y/o bullicio dentro de las instalaciones de la Empresa o de las Empresas en las cuales se esté brindando el Servicio.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
20. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo y/o promover altercados que perturben el normal desarrollo de las actividades dentro de las instalaciones de la Empresa o de las Empresas en las cuales	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
se está brindando el Servicio.				
21. Tratar con exceso de confianza verbal o física a los compañeros de trabajo, proveedores, contratistas o colaboradores de las Empresas en donde se está prestando el servicio.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
22. Promover intrigas; crear malestar o inconformismo, omitiendo los canales de comunicación directa con los jefes inmediatos en caso de reclamaciones como son el comité de convivencia y el conducto regular establecido por la compañía, y/o discutir con los compañeros de trabajo durante las horas de trabajo y/o dentro de las instalaciones de la Empresa o de las Empresas en donde se está prestando el servicio.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
23. Tener comportamientos inadecuados en el horario de atención al público, tales como gritar, o hacer comentarios impropios del empleador, sus proveedores, colaboradores o clientes.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
24. Utilizar en la comunicación interpersonal sobrenombres, términos despectivos o peyorativos, tanto para dirigirse a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes proveedores o colaboradores de la Empresa o de las Empresas a las cuales presente sus servicios.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
25. Jugar de manos, arrojar objetos o ridiculizar al compañero de trabajo, colaboradores, contratistas o clientes de la Empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
27. Discutir con los compañeros de trabajo en presencia de los clientes, proveedores o contratistas.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
28. Negarse sin justificación alguna a la inspección de las labores realizadas, y de equipos y herramientas ordenados por la Empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
29. Usar o conservar herramientas, materiales o equipos que no le hayan sido asignados.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
30. Fijar, remover o dañar información o material publicado en cualquier medio y en cualquier lugar dentro de las instalaciones del empleador o de algún cliente de este, sin autorización previa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
31. No atender los requerimientos de la empresa para laborar en horario adicional, siempre que la misma cuente con la autorización para laborar horas extras.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
32. Destinar para un fin diferente al solicitado los permisos o licencias solicitadas y concedidas por el empleador.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			
33. No usar el uniforme asignado por la empresa; o portarlo en malas condiciones y/o no utilizar los distintivos o	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
escarapelas que aquella entrega al empleado en la forma indicada.				
34. No asistir o asistir con impuntualidad al curso de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento que haya organizado y/o indicado la empresa, sea que se realice dentro o fuera del recinto de la misma.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
35. No concurrir cumplidamente a la reunión general o de grupo, organizada y convocada por la empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
36. No utilizar adecuadamente el teléfono o cualquier otro medio de comunicación de la empresa de acuerdo con la labor desempeñada.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
37. No mantener el celular asignado por la compañía encendido y cargado en horario laboral y/o no utilizar el teléfono celular asignado por la empresa y/o el plan de datos corporativo de acuerdo a la labor desempeñada y/o utilizar el celular para efectuar llamadas ajenas a la labor que se desempeña.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
38. No informar al Coordinador del área Laboral y en caso de ausencia de éste al JEFE DIRECTO, la nueva dirección y/o número telefónico de la residencia y/o estado civil cuando se presenten cambios en éstos.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
39. Tomarse más del tiempo indicado en los descansos previstos en el reglamento interno de trabajo.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
41. No acatar las instrucciones verbales y/o escritas que se le impartan sobre el aseo y presentación personal.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
42. Hacer un uso inadecuado de las oficinas, cocineta, locker, servicios sanitarios y/o sitios de descanso.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
43. No entregar de forma inmediata al JEFE DIRECTO y en caso de ausencia de este, a la GERENCIA, ya sea física o por otro medio disponible, cualquier comunicación dirigida a la empresa que llegue a sus manos.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
44. No hacer un adecuado uso de los canales de comunicación, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos y la jerarquía.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
45. No acatar las condiciones y requisitos para acceder y/o acreditar los permisos previstos en el presente reglamento.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
46. No presentar en el día y hora indicados los informes solicitados por los superiores.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
47. No presentar al área Administrativa de nómina y laboral y en caso de ausencia de ésta al JEFE DIRECTO, la constancia de asistencia al servicio médico de la EPS; IPS o ARL, expedida por el personal autorizado, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica, odontológica, del	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
examen o terapia dentro del mismo día en que se dio dicha asistencia.				
48. No comunicar al área laboral y en caso de ausencia de éste al jefe Directo, las incapacidades para trabajar así sean de un (1) día, el mismo día en que se emite o a más tardar el día siguiente. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas por la Empresa. En el evento de que se traten de incapacidades impartidas por médico particular o de medicina legal, deberán presentarse debidamente autorizadas por el médico de la EPS para que la empresa pueda efectuar el trámite de transcripción de la misma.	Llamado de atención escrito.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.		
49. No ejecutar las labores encomendadas para determinado cargo de conformidad con los procesos, procedimientos, métodos y sistemas implementados por la Empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
50. Guardar los equipos y en general los útiles de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto, generando con ello retardo o la no ejecución de las labores.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
51. Retirar para cualquier fin de las instalaciones donde funcione el empleador o el cliente del empleador: Elementos, equipos o útiles de propiedad del empleador de sus clientes o de sus compañeros de trabajo sin la autorización respectiva de ellos.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
52. Usar o conservar equipos y/o útiles de trabajo que no le hayan sido asignados.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
53. No conservar los elementos, útiles, máquinas, equipos de trabajo o protección y materias primas proporcionadas por el empleador o por el usuario con el debido aseo y cuidado.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
54. Solicitar mercancías y/o útiles de trabajo a un proveedor sin ser la persona autorizada para ello en la empresa.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.		
55. No poner en conocimiento del empleador cualquier tipo de novedad que se presente durante la ejecución del servicio, o no denunciar faltas cometidas por otros compañeros dentro de la jornada laboral, bien sea dentro o fuera de las instalaciones del empleador o del cliente, o en actividades que aun ejecutadas por fuera de la jornada laboral se realicen en representación del empleador, que puedan afectar al empleador o al cliente de este donde se presta el servicio.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
56. No informar oportunamente sobre posibles errores a su favor, en la liquidación de algún pago o acreencia laboral	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
57. Incurrir en errores debido a descuidos que no ocasionen daños o afecten la seguridad material del equipo, pero que si generen gastos o perjuicios.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin	

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
			derecho a indemnización.	
58. Valerse de artimañas o engaños bien sea de manera verbal o mediante la presentación de documentos tendientes a obtener indebidamente en provecho suyo o de un tercero, préstamos o cualquier otro beneficio por parte del empleador, de sus compañeros de trabajo o del cliente.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
59. Usar los útiles de trabajo, equipos y/o herramientas suministradas por el empleador para fines distintos a las labores encomendadas.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
60. Incumplir, atrasarse o faltar total o parcialmente a las obligaciones, prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias en forma reiterada y que, habiendo sido requerido por EL EMPLEADOR para descargos y siendo sancionado, no haya modificado su comportamiento, incurriendo en reincidencia.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			
61. Delegar el trabajo propio a otro trabajador sin autorización del superior jerárquico.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
62. No reportar o reportar de manera tardía los desperfectos que se presenten en los equipos, herramientas o suministros que utilice para ejecutar su labor.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
63. Dar trato preferencial o especial al empleado(a) con el que se sostenga una relación sentimental, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le correspondan y que comprometan los intereses de éste y/o sostener altercados o discusiones con la pareja sentimental durante el horario de labores que perjudiquen la	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
la debida prestación del servicio, el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano y/o afecten la imagen de la empresa.				
64. Hacer o participar en colectas, suscripciones, rifas, propagandas o juegos de azar, dentro de las dependencias de la empresa o en horario laboral sin autorización expresa por parte del GERENTE GENERAL y en caso de ausencia de éste de GERENCIA ADMINISTRATIVA.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
65. Cualquier mal tratamiento de palabra, imputación deshonrosa, o desavenencias contra sus compañeros de trabajo, empleador, sus representantes, contratistas o clientes.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			
66. Hacer préstamos en dinero a compañeros de trabajo con fines lucrativos, así como tener negocios de cambio de cheques, paga diario u organizar o participar en "natilleras" al interior de las instalaciones de la empresa o durante la jornada laboral, y/o permitir el ingreso o recibir en las instalaciones de la empresa a acreedores o deudores para fines de desembolso o pago de préstamos, sin autorización de la GERENCIA.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
67. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras de la empresa, o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la empresa, o en cualquier medio impreso, electrónico o de publicidad cuando dicha publicación afecte el buen nombre de la empresa, o trabajadores, o cuando a pesar de no afectar el buen nombre de la empresa, o sus	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
trabajadores no se cuente con la debida autorización de la GERENCIA o JEFE DIRECTO				
68. Presentarse a trabajar bajo los efectos de bebidas embriagantes o bajo la influencia de drogas enervantes y/o consumirlas dentro de la empresa y/o durante la jornada de trabajo y/o en los periodos de descanso entre jornada y/o portarlas en el lugar de trabajo y/o durante la jornada de trabajo.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			
69. No participar en las actividades programadas por la empresa que tengan el carácter de obligatoria.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
70. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo ingresando a la compañía cualquier tipo de elementos que pongan en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones de la Empresa o de las empresas a las cuales se les presta servicios.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
71. Suministrar de manera directa o por interpuesta persona información contable, financiera, fiscal, legal y demás información que tenga el carácter de reserva o secreto industrial del Empleador, de los clientes, empleados, y socios.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			
72. Dañar por un uso inadecuado los objetos de la compañía o de las compañías a las cuales se les presta servicios o de sus compañeros.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
73. Tomar, coger, apropiarse, apoderarse indebidamente de dinero, enseres, máquinas o cualquier bien, sea del Empleador, de compañeros de	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa			

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
de trabajo, clientes o contratistas para beneficio propio o de un tercero sin que medie autorización escrita del propietario.	causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			
74. Disminuir y/o hacer que sus compañeros disminuyan el ritmo de trabajo sin una justificación.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
75. Entrar a sitios prohibidos por la compañía o por las compañías a las cuales se les presta servicios, sin autorización.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
76. No atender oportuna, cortés y eficientemente al cliente.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
77. Hacer mal uso o engañar al Empleador para obtener préstamos de cualquier índole y/o para acceder a liquidaciones parciales de cesantías.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			
78. Retirarse de las instalaciones de la compañía o del cliente sin terminar la labor programada o sin autorización del jefe inmediato.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
79. No reportar los accidentes de trabajo a su JEFE DIRECTO o al área encargada, inmediatamente o a más tardar dentro de las 12 horas siguientes de haber ocurrido el suceso. Aportando copia del croquis cuando se trate de accidente de tránsito.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
80. Modificar, alterar, suprimir total o parcialmente la forma a los formatos de la compañía sin la debida autorización.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del	

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
			contrato laboral sin derecho a indemnización.	
81. Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			
82. Negarse a trabajar de acuerdo con la programación implantada por la empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
83. Reemplazar en sus labores a otro compañero de trabajo sin previa autorización o instrucción del JEFE DIRECTO y en caso de ausencia de este del GERENTE y/o confiar a otro trabajador sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
84. Incumplir las políticas definidas por la empresa o incumplir las ordenes o instrucciones definidas por el empleador en memorandos, circulares o medios análogos.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
85. Incumplir con el perfil de cargos y funciones.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
86. Manejar, u otorgar descuentos especiales a cualquier persona o cliente sin la previa autorización del empleador o de su superior jerárquico.	Llamado de atención escrito.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.		

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
87. Suministrar a extraños o terceros, sin autorización expresa de las directivas de la empresa, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.	Llamado de atención escrito.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.		
88. Negarse a laborar en el turno u horario que en cualquier momento le asigne la empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
89. Realizar llamadas entre las diferentes extensiones de la empresa para conversar con los compañeros asuntos diferentes a los relacionados con el trabajo.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
90. Utilizar cualquier dinero de la compañía para sufragar gastos en beneficio propio o de un tercero. Sin autorización de la empresa	Llamado de atención escrito.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.		
91. Realizar reuniones diferentes a las propias del trabajo en las instalaciones, locales o predios de la Empresa o las Empresas a las cuales está prestando el servicio, sin previo permiso del JEFE DIRECTO y en caso de ausencia de éste de la GERENCIA aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
92. No dar respuesta en la fecha estipulada a los reportes informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
93. Ingresar catálogos y revistas para venta de productos y artículos personales sin la autorización	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
previa de la GERENCIA.				
94. No cumplir los reglamentos y políticas de seguridad y convivencia de la compañía o de Empresas a las cuales tiene que trasladarse para cumplir los servicios, o las de sus clientes.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
95. Recibir visitas de familiares, amigos, novios(as) en el sitio de trabajo y delegar las labores propias del cargo en éstos, sin autorización de la empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
96. No informar sobre hechos que puedan afectar o poner en riesgo la seguridad de la empresa o de sus compañeros.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
97. Violar el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (8) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
98. No someterse a las medidas de control y vigilancia para el cumplimiento de los horarios de la Empresa, o Empresas a las cuales ésta preste servicios, entrada y salida de las instalaciones y movimiento del personal y/o mercancía dentro de la misma.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
99. Ingresar CD; USB, Discos Duros portátiles u otros dispositivos de grabación existentes o que existan en el futuro para compartir, enviar vía correo electrónico y/o grabar información de la Empresa sin autorización.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			
100. Instalar software que cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley en los computadores de la Empresa,	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
sin tener la autorización escrita de la GERENCIA GENERAL y en caso de ausencia de éste de la GERENCIA.				
101. Mantener en su poder o instalar en los computadores de la Empresa o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la Empresa, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, siempre y cuando aún no se hayan generado investigaciones y/o sanciones para la empresa.	Llamado de atención escrito.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.		
102. Instalar y/o utilizar cualquier clase de juegos en los computadores destinados para el cumplimiento de las funciones	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
103. No usar o usar de manera incompleta la dotación de seguridad industrial.	Llamado de atención escrito.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.		
104. No comunicar al empleador el mal estado de la dotación de seguridad industrial que requiera para ejecutar la labor y/o utilizar la misma a sabiendas de que se encuentra el mal estado.	Llamado de atención escrito.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.		
105. Faltar a las diferentes consultas y/o exámenes médicos u ocupacionales programados por la empresa, o no someterse a los tratamientos y/ o exámenes prescritos por el respectivo médico de la EPS o de la ARL que busquen el restablecimiento o conservación de la salud.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
106. Violar las disposiciones del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			
107. No acatar las restricciones en la labor u órdenes de reubicaciones ordenadas por el médico de la EPS o de la ARL.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
108. Arrojar basuras y/o materiales de desecho en sitios o recipientes diferentes a los indicados por la empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.	
109. De conformidad con la política establecida para efectos de la relación y reembolso de gastos, no presentar a tiempo las cuentas acompañadas de los soportes y los respectivos cuadros de caja de las sumas que haya recibido para gastos.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
110. Descuadre por error u omisión de los procedimientos para el manejo de dinero.	Llamado de atención escrito.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.		
111. Falsear la gestión de cobro a un cliente.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			

FALTAS	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ	4° VEZ
112. No presentarse en el término de 30 minutos cuando EL EMPLEADOR lo requiera en aquellos días de descanso obligatorio.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por veinte (20) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
113. El incumplimiento de los deberes generales consagrados en el art 111 del RIT que no estén expresamente señalados en las anteriores faltas.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
114. El leve incumplimiento a las obligaciones especiales en el art. 117 del RIT previamente calificada por el empleador.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.
115. El grave incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			
116. El grave incumplimiento de las prohibiciones del trabajador	FALTA GRAVE Por consiguiente, será justa causa de terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización.			

PARÁGRAFO PRIMERO. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido que la Empresa no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.

ARTÍCULO 122°. El proceso disciplinario se adelantará al trabajador cuando se esté en presencia de una presunta falta disciplinaria, estipulada como tal en el Reglamento Interno

de Trabajo; y que de encontrarse probada será sancionada de conformidad con el presente Reglamento con un llamado de atención escrito, una suspensión o terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 123°. SOLICITUD Y PROCEDIMIENTOS: Para proceder a la imposición de las sanciones disciplinarias previstas anteriormente, el jefe directo enviará citación al trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en Audiencia de Descargos.

ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO:

De conformidad con la sentencia de la Corte Constitucional C-593 de 2014, el proceso disciplinario en “FP MOTO S. A. S.” se deberá adelantar en cuatro etapas, a saber:

- Citación a Audiencia de Descargos.
- Audiencia de Descargos y Levantamiento de Acta.
- Comunicado de la imposición de la sanción o cierre del Proceso Disciplinario.
- Recurso frente a la decisión de primera instancia y trámite de este.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Para iniciar el proceso disciplinario, el jefe directo y de la coordinación del área laboral adelantará una averiguación inicial de lo sucedido.

CITACIÓN A AUDIENCIA DE DESCARGOS:

Se entregará al trabajador inculpado comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario, la cual deberá contener: indicación de los hechos o conductas que lo motivan; formulación de los cargos; término para rendir los descargos por escrito y/o verbalmente en la Diligencia de Descargos (día, hora y lugar en el cual deberán rendirse), la cual se realizará a más tardar dentro de los dos (2) días siguientes a la entrega de la citación; la posibilidad de presentar pruebas a favor y la indicación de que podrá estar asistido en la citada Diligencia por dos compañeros de trabajo.

La comunicación formal de apertura de proceso disciplinario debe expresar la(s) presunta(s) falta(s) disciplinaria(s) a que la(s) conducta(s) da(n) lugar y la calificación provisional de la(s) misma(s). Tanto la(s)

conducta(s), como su respectiva sanción debe(n) encontrarse previamente consagrada(s) en el Reglamento Interno del Trabajo. El jefe directo podrá comunicar al trabajador las pruebas en las que se basa para la imputación o cargos o presentar las mismas en la Audiencia de Descargos, siempre y cuando se le brinde al trabajador el derecho de contradicción frente a las pruebas.

Finalmente, la citación deberá ser firmada por el trabajador y por la coordinación de gestión humana.

En caso de negarse el trabajador a suscribir la comunicación, uno o dos compañeros de trabajo de este podrán hacerlo a ruego; se dejará para el efecto constancia expresa, con indicación clara de sus nombres; datos de identificación personal; fecha, hora y lugar y los motivos para firmar a ruego. Así mismo, la citación también podrá enviarse vía correo electrónico.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

AUDIENCIA DE DESCARGOS Y LEVANTAMIENTO DE ACTA:

En el día, hora y lugar fijados en la citación a Audiencia de Descargos, el jefe directo y/o el coordinador de gestión humana, dependiendo del personal a su cargo al que se le adelante el proceso disciplinario en PRIMERA INSTANCIA, recibirá al trabajador imputado en diligencia o audiencia de descargos, en esta le podrá formular las preguntas necesarias y conducentes con el fin de establecer si se incurrió o no en la falta disciplinaria, y practicará de ser posible dentro de la misma Audiencia las

pruebas solicitadas por el trabajador.

Igualmente se permitirá al trabajador manifestar sus consideraciones u observaciones respecto al material probatorio - documentos, testimonios; videos-; que se presente en su contra a fin de que ejerza el Derecho de Defensa y Contradicción. De ser necesario se suspenderá la Diligencia, fijando su continuación para celebrarse a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes o concediendo un término prudente dentro de la Audiencia de Descargos para presentar por escrito las consideraciones sobre las pruebas.

De todo lo anterior, se deberá levantar un Acta que al final de la Audiencia deberá ser firmada por quien realice la diligencia y por el trabajador imputado; además de los testigos que tanto el empleador como el trabajador presenten, y los dos compañeros de trabajo que asistieron al trabajador en la Audiencia de Descargos, si este rehusó al derecho de estar asistido, se dejará constancia expresa en el Acta de Descargos.

En caso de negarse el trabajador a suscribir el Acta de Descargos, dos compañeros de trabajo de este podrán firmar a ruego, se dejará para el efecto constancia expresa con indicación clara de sus nombres; datos de identificación personal; fecha, hora y lugar y los motivos para firmar a ruego.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

COMUNICADO DE LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN O CIERRE DEL PROCESO DISCIPLINARIO:
80

Culminada la Audiencia de Descargos, el jefe directo y/o la coordinación de gestión humana, de encontrar probada la existencia de la falta disciplinaria, de conformidad con las normas del reglamento interno de trabajo, comunicará al trabajador la imposición de la sanción disciplinaria, notificándole los efectos de esta.

En la comunicación se deberán indicar los hechos que fundamentan la falta disciplinaria; el análisis del material probatorio; las normas legales o del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas, la sanción disciplinaria que se impone de conformidad con el reglamento interno de trabajo, así como los efectos de la misma y la advertencia que frente a la decisión disciplinaria emitida en PRIMERA INSTANCIA por el jefe directo y/o la coordinación de gestión humana, podrá el trabajador implicado presentar recurso de APELACIÓN ante la GERENCIA GENERAL, de no estar de acuerdo con la decisión de PRIMERA INSTANCIA. En el caso de terminación del contrato de trabajo con justa causa deberá advertirse al trabajador que podrá acudir a la Jurisdicción Laboral Ordinaria.

En caso de negarse el trabajador a suscribir la comunicación dos compañeros de trabajo de este podrán firmar a ruego, se dejará para el efecto constancia expresa, con indicación clara de sus nombres; datos de identificación personal; fecha, hora y lugar y los motivos para firmar a ruego.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

RECURSO FRENTE A LA SANCIÓN DISCIPLINARIA Y TRÁMITE DE ESTE:

Frente a la decisión disciplinaria emitida por el Director de Área procede el RECURSO DE APELACIÓN ante la GERENCIA GENERAL, el cual el trabajador deberá presentar por escrito dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a dicha notificación.

El recurso se concederá en efecto suspensivo, es decir, la decisión de primera instancia no se aplicará mientras que no resuelva el recurso en SEGUNDA INSTANCIA, y en caso de ausencia de este por el cargo que designe el mismo y para su trámite se enviará a este dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la presentación del recurso, todos los documentos que contengan las actuaciones que hasta el momento se haya generado en el proceso disciplinario.

Una vez recibida la documentación, el GERENTE GENERAL, y en caso de ausencia de éste el cargo que designe el mismo, deberá tomar una decisión en SEGUNDA INSTANCIA dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. La decisión podrá ser en el sentido de revocar o anular la decisión tomada; o confirmarla, en este último caso se comunicará la decisión en escrito dirigido al trabajador, el cual deberá contener un análisis de los hechos que fundamentan la falta disciplinaria y del material probatorio; con citación de las normas legales o del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas; un pronunciamiento sobre argumentos expuestos por el trabajador en su Recurso de Apelación; la sanción disciplinaria que se estudia, así como los efectos de la misma.

En caso de negarse el trabajador a suscribir la comunicación en la cual se le notifica la decisión del Recurso de Apelación, dos compañeros de trabajo de aquel podrán hacerlo a ruego; se dejará para el efecto constancia expresa, con indicación clara de sus nombres; datos de identificación personal; fecha, hora y lugar y los motivos para firmar a ruego.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

CAPÍTULO XXII. RECLAMACIONES.

ARTÍCULO 124º. ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE: Los empleados vinculados a la empresa deberán presentar sus reclamos ante el JEFE INMEDIATO y si no fuere atendido por este, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante el DIRECTOR. Las reclamaciones serán resueltas dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad.

En caso de existir sindicato el trabajador podrá asesorarse de este.

CAPÍTULO XXIII ACOSO LABORAL. MEDIDAS PARA PREVENIRLO, CORREGIRLO Y SANCIONARLO.

ARTÍCULO 125º. Entiéndase incorporada al Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa toda la normatividad dispuesta en la ley 1010

de 2006 y demás normas que la adicionen, modifiquen o reglamenten, en consecuencia, toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la ley, será investigada y sancionada de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 126°. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

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

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

Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente

arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

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

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

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente para poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

ARTÍCULO 127°. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL: La persona natura que se desempeña como gerente, jefe,

director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando.

ARTÍCULO 128°. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL: Los trabajadores o empleados, Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 129°. SUJETOS PARTICIPES DEL ACOSO LABORAL: La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral; La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

ARTÍCULO 130°. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos

- f. procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- h. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa;
- i. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- j. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- k. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- l. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- m. El envío de anónimos, llamadas telefónicas

cas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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

ARTÍCULO 131º. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial;
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos

- d. conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa;
- e. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo;
- f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
- g. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código;
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 132º. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: 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 133º. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto a través del Comité de Convivencia se hagan efectivos los siguientes mecanismos:

- a. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, 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.
- b. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la Empresa los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
- c. 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;
 - Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores

de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimare pertinente;

- Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa y respaldar la dignidad e integridad de estos.
- d. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 134º. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

De conformidad con la Resolución 00000652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo modificada por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 del mismo Ministerio, la Empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por dos (2) miembros, uno (1) en representación del empleador y uno (1) en representación de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su

conformación.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 135°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- a. Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria (o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 00000652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo.
- b. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- c. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
- d. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- e. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes

involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

- f. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- g. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- h. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al
- i. DIRECTOR para que conforme a las facultades señaladas en el artículo 98°, adelanten el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.
- j. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- k. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia al GERENTE GENERAL de la empresa.

- l. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.
- m. Reunirse ordinariamente cada tres meses, se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

ARTÍCULO 136°. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL:

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 busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el mismo, así:

El Comité de Convivencia Laboral, recibirá y dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan, mediante el siguiente procedimiento:

Características del Procedimiento:

- **Interno:** Se realiza al interior de la Empresa, para tratar de lograr el acercamiento de las partes involucradas en la presunta conducta de acoso laboral.
- **Confidencial:** Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir

acoso laboral.

- **Debido proceso:** Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa y contradicción.
- **Conciliatorio:** Se busca la solución de las controversias creadas con las presuntas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de unos terceros con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
- **Efectivo:** Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.
- **Competencia:** El Comité de Convivencia Laboral, será quien adelante la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

Inicio del Procedimiento:

El Comité de Convivencia Laboral realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará las posibles situaciones de acoso laboral y procederá a citar a las partes involucradas para que, en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, de manera individual se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la queja.

La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días hábiles siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

Metodología del Procedimiento:

- a. Iniciación del proceso de acercamiento: En audiencia previamente señalada, el presidente del Comité de Convivencia Laboral dará lectura a la queja presentada en la que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, y pondrá de presente las pruebas que la soporta.

A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivan la queja; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el Comité de Convivencia Laboral, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la audiencia, con el fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El Comité de Convivencia Laboral invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

- b. Descripción de la estructura del conflicto: Una vez escuchadas las partes, el Comité de Convivencia Laboral, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.
- c. La obtención del acuerdo: El Comité de Convivencia Laboral, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el Comité de Convivencia Laboral, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un Acuerdo de Convivencia que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo del cual será suscrito por ellas y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

PARÁGRAFO PRIMERO. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formula-

das en el Acuerdo de Convivencia o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al EL ÁREA DE TALENTO HUMANO, para que conforme a las facultades señaladas en el artículo 98°, adelanten el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando cualesquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.

ARTÍCULO 137°. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL:

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

- Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
- Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos laborales el cincuenta por ciento (50%) demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.

- Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

ARTÍCULO 138°. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS.

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establécense las siguientes garantías:

- La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a

quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata el presente capítulo.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 139º. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, (los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición).

CAPITULO XXIV

JUSTAS CAUSAS DERIVADAS DE FALTAS GRAVES QUE DAN LUGAR A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 140º. JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de la Empresa como por parte del trabajador, y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

POR PARTE DEL PATRONO.

- a. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
- b. 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 directo o los compañeros de trabajo.
- c. 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.
- d. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria 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.
- e. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
- f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58o.y 60o.del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- g. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.
- h. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con

- i. perjuicio de la Empresa.
- i. 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. Para dar aplicación a esta causal, de conformidad con el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015-anterior artículo 2 del
- j. Decreto 1373 de 1966-, el empleador deberá seguir el siguiente procedimiento:
 - Requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días.
 - Si hechos los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
 - Si el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
- k. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
- l. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- m. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas profilácticas o curativas prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para

- n. evitar enfermedades o accidentes.
- n. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- o. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez estando al servicio de la Empresa una vez el trabajador este incluido en la nómina de la entidad pensionadora.

Adicionalmente, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a. La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como Falta Grave y que no tengan sanción disciplinaria en primera instancia, o que teniéndola ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.
- b. Retirar del sitio de trabajo objetos que sean de propiedad de los trabajadores sin autorización.
- c. Sustraer de las instalaciones de la empresa, los útiles de trabajo, herramientas, equipos, mercancías, o cualquier otro bien de propiedad de esta, sin permiso del JEFE INMEDIATO y en caso de ausencia de este del ÁREA DE TALENTO HUMANO.
- d. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.
- e. La violación del compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo o en documento anexo al mismo, prestando directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, y/o trabajando por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del contrato de trabajo, y/o suministrando por cuenta

- propia servicios profesionales, operativos, técnicos o tecnológicos a terceros o a clientes de la empresa.
- f. Desviar a los clientes de la empresa hacia competidores de esta.
- g. Suministrar a terceros, sin autorización expresa del JEFE INMEDIATO y en caso de ausencia de este del ÁREA DE TALENTO HUMANO, datos confidenciales o información reservada relacionada con la organización interna de la empresa, sus sistemas, servicios o procedimientos.
- h. Irrespetar, atemorizar, coaccionar; intimidar; o faltar al respeto a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y/o proveedores de la empresa.
- i. Retener dineros por conceptos de cuotas, cobranzas u otros servicios de la empresa.
- j. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa por un (1) día consecutivo.
- k. Dar a conocer a personas no autorizadas por la Empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de esta.
- l. Dejar máquinas, equipos encendidos, llaves de gas y/o grifos de agua abiertos después de terminada la jornada de trabajo, siempre y cuando con tal omisión se causen daños o perjuicios a las instalaciones de la empresa, y/o a las personas y/o a los bienes que se encuentren al interior de esta.
- m. Incurrir en errores, debido a descuidos u omisiones en el ejercicio de sus funciones que ocasionen daños o perjuicios para la empresa.
- m. Hacer uso de los recursos de caja menor, sin debida autorización.
- o. Cualquier acto de negligencia, omisión o descuido en relación con dineros, títulos valores, documentos de garantía, escrituras, pólizas, cajas, equipos y demás elementos de trabajo que el empleado reciba, tenga en su poder o le corresponda manejar o vigilar por razón de su oficio.
- p. Igualmente, el aprovechamiento indebido en su propio favor o en el de terceros de tales bienes, o la falta oportuna de cuentas que el empleado deba rendir sobre los mismos.
- q. Comentar aún en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.
- r. Presentar a la Empresa, para su pago, relaciones de comisiones bonificaciones, trabajo suplementario, dominicales, festivos, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad.
- s. Solicitar o aceptar dádivas o ventajas de los proveedores o de los empleados bajo su mando, con el fin de dar trato preferencial o especial a los mismos, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.
- t. Permitir el acceso de personal no autorizado o de terceros a las existencias de formas continuas de cheques, en general a documentos, papelería y formatos de cualquier naturaleza de uso exclusivo de la Empresa, así como prestarlos, regalarlos, fotocopiarlos aún por vía de simple información.
- u. Errores en la elaboración o archivo de documentos y títulos, aún por la primera vez, cuando a juicio de la Compañía se haya causado perjuicio económico grave o retiro de clientes.
- v. No acatar las políticas institucionales de la Empresa, en especial las relacionadas con el sistema de prevención de ilícitos, seguridad de la información, del internet; correo electrónico y uso de la tecnología y herramientas de usuario.
- w. Introducir, portar o conservar armas, explosivos o cualquier tipo de elemento dentro de las instalaciones de la empresa o en el ejercicio de sus labores que pongan en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones.
- x. Crear, alterar o destruir documentos que tengan poder representativo o probatorio de la relación laboral en beneficio propio; de compañero de trabajo y/o extrabajadores de la empresa.
- y. Descuadre por error u omisión de los procedimientos en para el manejo de dinero y/o de la mercancía que supere el 50% salario mínimo legal mensual vigente.
- z. Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.
- d. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.
- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- f. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte del Empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
- g. La exigencia del Empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrato.
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los artículos 57o. y 59o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XXV

TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 141º. La empresa, dará cumplimiento a la ley de Habeas Data, en desarrollo del Artículo 15 de la Constitución Nacional, la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, solicitando permiso a los Trabajadores para compilar, almacenar,

consultar, usar, compartir, intercambiar, transmitir, transferir sus datos personales, las cuales estarán destinadas a las siguientes finalidades:

- a. Mantener una eficiente comunicación de la información que sea de utilidad para los vínculos contractuales.
- b. Realizar alguna gestión de seguridad o prestaciones sociales.
- c. Realizar estudios internos sobre clima organizacional, riesgo psicosocial, condiciones de salud o trabajo, encuesta sociodemográfica, encuestas de hábitos de vida saludable, cultura, gestión del cambio, riesgos, seguridad y salud en el trabajo, y demás encaminados a mejorar las condiciones de trabajo y bienestar personal.
- d. Realizar gestiones o novedades en la nómina, especialmente gestión ante la ARL o EPS de incapacidades o licencias médicas.
- e. Responder a requerimientos de entes de control o vigilancia.
- f. Implementar acciones de prevención de la enfermedad y promoción de la salud.

CAPÍTULO XXVI

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO.

ARTÍCULO 142 °. PUBLICACIÓN: Una vez cumplida la obligación del artículo 17 de la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ARTÍCULO 143 °. VIGENCIA: El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

ARTÍCULO 144 °. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES: A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido la Empresa.

ARTÍCULO 145°. CLÁUSULAS INEFICACES: No producen 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.

Fecha: 30 de mayo de 2023
Dirección: Parque Industrial Elite 1, Bodega KM 8,2 Variante Aeropuerto JMC
Ciudad: Guarne
Departamento: Antioquia

Atentamente,


DANIEL ISAZA GÓMEZ
C.C Nro. 71.792.127
Representante legal Suplente
FP MOTO S.A.S.

LET'S RIDE!

