

FLOTA VALLE DE TENZA SA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Contenido

CAPITULO I.....	3
CAPITULO II REQUISITOS DE ADMISION.....	3
CAPITULO III PERIODO PRUEBA.....	5
CAPITULO IV EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	6
CAPITULO V CONTRATO DE APRENDIZAJE Y RÉGIMEN DE APRENDICES.....	6
CAPÍTULO VI DEL USO DEL UNIFORME Y CARNET INSTITUCIONALES.....	9
CAPITULO VII TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	10
CAPITULO VIII HORARIO DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL:.....	10
CAPITULO IX LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	18
CAPITULO X DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	19
CAPITULO XII PERMISOS.....	22
CAPITULO XIII ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO.....	31
CAPITULO XIV SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.....	35
CAPITULO XV SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	37
CAPITULO XVI DE LOS RIESGOS LABORALES.....	40
CAPITULO XVII PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	43
CAPITULO XVIII ORDEN JERÁRQUICO.....	44
CAPITULO XIV LABORES PARA MENORES DE 18 AÑOS.....	45
CAPITULO XV OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.....	47
CAPITULO XVI OTRAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES:.....	60
CAPITULO XVII RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.....	61
CAPITULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISPLINARIAS.....	61

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
 Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

CAPITULO XIX PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTA Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	67
CAPITULO XX RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRATAMIENTO.....	74
CAPITULO XXI LEY 1010 DE 2006.....	74
CAPITULO XXII MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	76
CAPITULO XXIII PUBLICACIONES.....	82
CAPITULO XXIV VIGENCIA.....	82
CAPITULO XXV DISPOSICIONES FINALES	83

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **FLOTA VALLE DE TENZA S.A** domiciliada en la Diagonal 23 N° 69 -60 oficina 406, de la ciudad de Bogotá D.C y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores*. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrando o que se celebran con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo puede ser favorable al trabajador.

CAPITULO II REQUISITOS DE ADMISION

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante, cumplir con los requisitos exigidos en la respectiva convocatoria y acompañar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- b) Certificado de estudios Primarios o secundarios emitidos por la respectiva entidad aprobada por el Ministerio de Educación.
- c) Certificados de estudios superiores pregrados y/o posgrados si aplica.
- d) Otros certificados de estudio requeridos para el cargo y demás capacitaciones recibidas, acordes con los requisitos exigidos para el cargo.
- e) Certificado de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- f) Referencias personales.
- g) Autorización escrita del ministerio del trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el Defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- h) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor a ejecutada y el salario devengado.
- i) Y todos aquellos que se consideren necesarios de acuerdo al perfil del cargo a desempeñar.

PARAGRAFO 1: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesario para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezca”(ARTÍCULO 1° ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como alto riesgo (ARTÍCULO 43 C.N ARTÍCULOS primero y segundo , convenio N° 111 de OIT, Resolución N° 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), El examen de SIDA (Decreto 780 de 2016, ARTÍCULO 2.8.1.3.1), ni la libreta militar (ARTÍCULO 11 y 42 Ley 1861 de 2017) Sin embargo, , se debe tener definida la situación militar al momento de disponer sobre la vinculación laboral.

PARÁGRAFO 2: Salvo disposición legal en contrario, la empresa tiene el derecho exclusivo de contratar personal que considere adecuado, de acuerdo con sus necesidades. La aceptación o no del trabajador queda sujeta únicamente a la decisión de quienes están a cargo de la selección, sin que la documentación presentada o los exámenes que pudieran exigirse, cualquiera sea su resultado, signifiquen obligación o compromiso de parte de la empresa para la contratación del postulante.

El proceso de selección se sujetará, además de las normas laborales vigentes, a las políticas internas, en especial los parámetros establecidos en la política de conflicto de intereses y conducta en general.

PARÁGRAFO 3: Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector del trabajo, o en su defecto de la primera autoridad, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia. Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este ARTÍCULO, con las limitaciones previstas en el Código de la infancia y la adolescencia.

PARÁGRAFO 4: Los certificados, datos e informaciones dados por el aspirante en la solicitud se considerarán recibidos bajo la presunción de ser ciertos y se encuentran amparados por la ley de protección de datos personales, por consiguiente, cualquier inexactitud de ellos o alteración, se tendrán como una falsedad tendiente a obtener su admisión o un provecho indebido, con las consecuencias legales correspondientes.

PARÁGRAFO 5: Al incorporarse al servicio de la empresa, el nuevo trabajador debe tener conocimiento del presente Reglamento Interno de Trabajo y de sus funciones, las cuales se encuentran estipuladas en el contrato de trabajo celebrado entre las partes y demás documentos laborales relacionados.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

PARÁGRAFO 6: De acuerdo con lo establecido en la Ley 1918 de 2018 y en el Decreto 753 de 2019, se establece la obligación para las empresas de consultar el registro de inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años, aplicable para empleadores que dispongan de cargos o empleos que impliquen trato directo y habitual con menores de edad. Esta es una obligación que debe cumplirse al momento de adelantar procesos de selección y mientras esté vigente el vínculo laboral. Como consecuencia de lo anterior, y en la medida que al interior de la empresa existan cargos que exijan trato directo y habitual con menores de edad, se exigirá autorización para consultar el referido registro, no solamente en los procesos de selección sino también en vigencia del vínculo laboral.

CAPITULO III PERIODO PRUEBA

ARTÍCULO 3. La empresa, una vez realizado el respectivo proceso de evaluación, selección y analizados los documentos que presente el aspirante, podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las convenciones de las condiciones del trabajo (ARTÍCULO 76 C.S.T).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (art. 77, numeral primero C.S.T).

ARTÍCULO 5. El periodo 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 periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y un trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (ARTÍCULO séptimo ley 50 de 1990)

PARÁGRAFO: Si el período de prueba se estipula con un plazo menor al establecido en la Ley, éste podrá ser prorrogado por las partes antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de prueba pueda exceder dichos límites (ARTÍCULO 8 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consecuencia expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones sociales (ARTÍCULO 80, C.S.T).

CAPITULO IV EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ARTÍCULO 7. DEFINICIÓN: La Evaluación de Desempeño es un procedimiento a través del cual la empresa puede medir el nivel de eficiencia y eficacia con la cual una persona desarrolla las actividades y labores propias de su cargo.

PARÁGRAFO - CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:
Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:

Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta las actuaciones positivas y las negativas del trabajador; y referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleador durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el trabajador desempeña sus funciones.

ARTÍCULO 8. REQUISITOS: El desempeño laboral de los empleados deberá ser evaluado y calificado de acuerdo a los requisitos previamente establecidos; los que permitirán ser una herramienta de control para determinar terminación de justa causa, en donde sus resultados no cumplan los parámetros establecidos por la compañía; así como la evaluación de desempeño se tendrá en cuenta para la terminación con justa causa del contrato y a su vez que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales, teniendo en cuenta el cumplimiento de objetivos concertados, el cumplimiento de los Planes de Acción, comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

CAPITULO V CONTRATO DE APRENDIZAJE Y RÉGIMEN DE APRENDICES

ARTÍCULO 9. Naturaleza y Definición del Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de vinculación laboral a término fijo, mediante la cual una persona natural (aprendiz) desarrolla formación teórica y práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión. El contrato de aprendizaje

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

tiene como finalidad facilitar la formación del aprendiz y su inserción en el mundo laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 10. Características del Contrato de Aprendizaje

1. El contrato de aprendizaje es de naturaleza laboral especial y a término fijo, con una duración máxima de tres (3) años.
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. El contrato debe celebrarse por escrito y registrar las condiciones de la formación, la duración, el apoyo de sostenimiento y las obligaciones de las partes.

ARTÍCULO 11. Apoyo de Sostenimiento y Seguridad Social

1. Durante toda la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual así:
 - Si es formación dual: el primer año recibirá como mínimo el 75% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) y durante el segundo año el 100% de un (1) SMLMV.
 - Si es formación tradicional: en la fase lectiva recibirá como mínimo el 75% de un (1) SMLMV y en la parte práctica el 100% de un (1) SMLMV.
 - Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior a un (1) SMLMV, sin importar si la formación es o no dual.
2. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.
3. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.
4. El aporte al riesgo laboral corresponderá al nivel de riesgo de la empresa del centro de trabajo que sea el escenario de práctica del aprendiz.

ARTÍCULO 12. Derechos y Garantías de los Aprendices

1. Los aprendices gozarán de un ambiente de formación digno, seguro y libre de discriminación, acoso o violencia.
2. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual será certificado por la empresa y reconocido como experiencia laboral.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

3. Los aprendices tendrán derecho a recibir formación teórica y práctica de acuerdo con el plan de formación aprobado.
4. Los aprendices estarán protegidos por el sistema de seguridad social en salud, riesgos laborales y, en la fase práctica, en pensiones.
5. El aprendiz podrá participar en actividades de bienestar, capacitación y desarrollo organizacional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

ARTÍCULO 13. Obligaciones del Aprendiz

1. Cumplir con el plan de formación y las actividades asignadas en la empresa y la entidad educativa.
2. Observar las normas internas de la empresa y las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo.
3. Informar oportunamente cualquier novedad, accidente o situación que afecte el desarrollo de su proceso de aprendizaje.
4. Guardar confidencialidad sobre la información a la que tenga acceso en desarrollo de sus actividades.

ARTÍCULO 14. Obligaciones de la Empresa Patrocinadora

1. Proporcionar los medios, recursos y condiciones necesarias para el adecuado desarrollo de la formación práctica.
2. Garantizar la afiliación y el pago de los aportes a la seguridad social del aprendiz, conforme a la fase en la que se encuentre.
3. Certificar el tiempo y las actividades desarrolladas por el aprendiz al finalizar la relación.
4. Cumplir con la cuota de aprendices establecida por la ley y reportar los contratos de aprendizaje celebrados ante el Ministerio del Trabajo en los términos legales.
5. Garantizar un ambiente libre de discriminación, acoso o violencia, y adoptar medidas de prevención y atención en caso de presentarse situaciones de este tipo.

ARTÍCULO 15. Las disposiciones de este capítulo se aplicarán en armonía con la Ley 2466 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen el contrato de aprendizaje en Colombia. Cualquier situación no prevista será resuelta conforme a la normatividad vigente y los principios de protección al aprendiz.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

CAPÍTULO VI DEL USO DEL UNIFORME Y CARNET INSTITUCIONALES

ARTÍCULO 16 - UNIFORME INSTITUCIONAL. El uniforme tiene por objeto que los empleados acudan a sus labores de forma acorde a las actividades que realizan con fines de seguridad, presentación e imagen corporativa, por lo que su uso será de obligatorio cumplimiento para todo el personal.

PARÁGRAFO: El Jefe de área al que pertenezca el empleado beneficiario de uniforme será el encargado de verificar que lo esté portando adecuadamente.

ARTÍCULO 17 - USO ADECUADO DEL UNIFORME. El uniforme se deberá conservar en buen estado y limpio. El empleado que realice modificaciones notorias al modelo previsto por la institución, no use adecuadamente, pierda o extravíe el uniforme podrá ser sancionado de la siguiente manera:

- I. Primera Vez: Llamado de Atención Verbal
- II. Segunda Vez: Llamado de Atención escrita

PARÁGRAFO: El llamado de atención verbal será impuesto por el Jefe de área a la que pertenece el personal que hubiese incurrido en la falta, el cual deberá comunicarse al área de Recursos Humanos. En caso de reincidencia, el Responsable de Recursos Humanos impondrá llamado de atención escrita con copia a la hoja de vida.

Al finalizar el vínculo laboral con **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** el trabajador deberá devolver los uniformes entregados, con el fin de realizar la respectiva destrucción por seguridad.

ARTÍCULO 18 - CARNÉ INSTITUCIONAL. Se entregará al empleado el carné institucional, documento que lo acredita como funcionario de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** el cual deberá portarse en un lugar visible durante las horas hábiles laborales aun cuando se encuentre fuera de su lugar de trabajo en cumplimiento de sus funciones.

PARÁGRAFO 1: El carné de identificación es intransferible y sólo podrá portarlo el trabajador.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

PARÁGRAFO 2: El uso del carné es obligatorio, no portarlo se tomará como una falta disciplinaria.

PARÁGRAFO 3: El carné es de carácter devolutivo, en consecuencia, deberá ser entregado al área de Recursos Humanos en el momento en que el empleado se retire del cargo.

PARRAGRAFO 4: En caso de pérdida, el funcionario está obligado a dar aviso inmediato al área de Recursos Humanos o a quien corresponda expedirlo.

CAPITULO VII TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 19: Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos e igualmente a todas las prestaciones de ley (art. 6o C.S.T.).

CAPITULO VIII HORARIO DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL:

ARTÍCULO 20. Los horarios establecidos corresponden a un aspecto general, pero estos serán modificados tomando en consideración las necesidades de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** de acuerdo con su objeto social, y tal como se establece en los contratos de trabajo. **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** podrá fijar diferentes horarios para ciertos cargos, haciendo una distribución técnica de la jornada y adecuando el horario más conveniente para el servicio, con sujeción a las normas sustantivas que regulan la jornada de trabajo. De igual manera, se resalta la posibilidad que establece la Ley sobre la Jornada Laboral Flexible, tal como se establece en el presente capítulo.

Por el momento, las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MANTENIMIENTO

DÍAS LABORALES DE LUNES A JUEVES

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
 Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

MAÑANA

8:00 AM a 1:00 PM

HORA DE ALMUERZO

1:00 PM a 2:00 PM

TARDE

2:00 PM A 5:30 PM

DÍAS LABORALES DE VIERNES**MAÑANA**

8:00 AM a 1:00 PM

HORA DE ALMUERZO

1:00 PM a 2:00 PM

TARDE

2:00 PM A 5:00 PM

PERSONAL ADMINISTRATIVO (SERVICIOS GENERALES)**DÍAS LABORALES DE LUNES A JUEVES****MAÑANA**

7:00 AM a 1:00 PM

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

1:00 PM a 2:00 PM

TARDE

2:00 PM A 5:00 PM

DÍAS LABORALES DE VIERNES**MAÑANA**

8:00 AM a 1:00 PM

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

1:00 PM a 2:00 PM

TARDE

2:00 PM A 4:00 PM

PERSONAL ADMINISTRATIVO SISTEMAS**DÍAS LABORALES DE LUNES A VIERNES****MAÑANA**

7:30 AM a 1:00 PM

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

1:00 PM a 2:00 PM

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

TARDE

2:00 PM A 5:00 PM

DÍAS LABORALES DE VIERNES**MAÑANA**

7:30 AM a 1:00 PM

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

1:00 PM a 2:00 PM

TARDE

2:00 PM A 4:00 PM

PERSONAL OPERATIVO POR TURNOS ROTATIVOS**TAQUILLEROS TERMINAL SALITRE***DIAS LABORALES: DE LUNES A SABADO*

Primer turno: primera parte

De las 02:30 a.m. a las 07:00 a.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

7:00 AM A 8:00 AM

Segunda parte

De la 9:00 A 11:00 AM

Segundo turno: primera parte

De las 11:00 a.m. a las 02:00 p.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

De las 2:00 pm a las 3:00 pm

Segunda parte:

De las 3:00 pm a las 8:00 pm

Tercer turno: primera parte

De las 7:00 a.m. a las 12:00 p.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

De las 11:00 AM a las 12:00 pm

Segunda parte

1:00 pm a las 3:00pm

DESPACHADORES TERMINAL SALITRE*DIAS LABORALES: DE LUNES A SÁBADO*

Primer turno: primera parte

De las 02:30 a.m. a las 07:00 a.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

8:00 AM A 9:00 AM

Segunda parte

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

De la 9:00 A 11:00 AM

Segundo turno: primera parte

De las 11:00 a.m. a las 02:00 p.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

De las 12:00 pm a las 01:00 pm

Segunda parte:

De las 3:00 pm a las 8:00 pm

TAQUILLEROS TERMINAL NORTE

DIAS LABORALES: DE LUNES A SABADO

TAQUILLEROS TERMINAL SALITRE

Primer turno: primera parte

De las 04:00 a.m. a las 08:00 a.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

8:00 AM A 9:00 AM

Segunda parte

De la 9:00 A 13:00 PM

Segundo turno: primera parte

De las 01:00 p.m. a las 04:00 p.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

De las 04:00 pm a las 05:00 pm

Segunda parte:

De las 05:00 pm a las 09:00 pm

Tercer turno: primera parte

De las 9:00 a.m. a las 1:00 p.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

De las 1:00 pm a las 02:00 pm

Segunda parte

02:00 pm a las 05:00pm

DESPACHADORESTERMINAL NORTE

DIAS LABORALES: DE LUNES A SABADO

Primer turno: primera parte

De las 04:00 a.m. a las 09:00 a.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

09:00 AM A 10:00 AM

Segunda parte

De la 10:00 AM A 13:00 PM

Segundo turno: primera parte

De las 01:00 P.m. a las 03:00 p.m.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

De las 03:00 pm a las 04:00 pm

Segunda parte:

De las 04:00 pm a las 9:00 pm

TAQUILLERO TERMINAL TUNJA

DIAS LABORALES: DE LUNES A SÁBADO

Primer turno: primera parte

De las 02:30 a.m. a las 07:30 a.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

07:30 AM A 08:30 AM

Segunda parte

De la 08:30 AM A 10:30 AM

Segundo turno: primera parte

De las 10:30 A. m. a las 1:30 p.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

De las 01:30 pm a las 02:30 pm

Segunda parte:

De las 02:30 pm a las 6:30 pm

TAQUILLERO TERMINAL GUATEQUE

DIAS LABORALES: DE LUNES A SÁBADO

Primer turno: primera parte

De las 4:00 a.m. a las 10:00 a.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

10:00 AM A 11:00 AM

Segunda parte

De la 11:00 AM A 12:00 PM

Segundo turno: primera parte

De las 12:00 P.m. a las 2:30 p.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

De las 02:30 pm a las 03:30 pm

Segunda parte:

De las 03:30 pm a las 7:00 pm

TAQUILLEROS TERMINAL VILLA DE LEYVA

DIAS LABORALES: DE LUNES A SABADO

Primer turno: primera parte

De las 03:50 a.m. a las 07:00 a.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

07:00 AM A 08:00 AM

Segunda parte

De la 08:00 AM A 11:50 AM

Segundo turno: primera parte

De las 11:50 A.m. a las 02:00 p.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

De las 02:00 pm a las 03:00 pm

Segunda parte:

De las 03:00 pm a las 06:50 pm

Tercer turno: primera parte

De las 07:00 a.m. a las 1:00 p.m.

HORA DE ALMUERZO O ALIMENTACION

De las 1:00 pm a las 02:00 pm

Segunda parte

02:00 pm a las 05:00pm

SUPERVISOR OPERATIVO

DÍAS LABORALES DE LUNES A VIERNES

MAÑANA

5:45 AM a 12:00 PM

HORA DE ALMUERZO

11:30 AM a 12:30 PM

TARDE

12:30 PM A 14:450 PM

CONDUCTORES: De acuerdo al rodamiento, la ruta más larga es de ocho (8) horas diarias.

PARÁGRAFO 1: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley.

PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Puede repartirse la duración máxima de la jornada semanal de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (02) 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 de acuerdo con lo establecido en el ARTÍCULO 164 del C.S.T.

PARÁGRAFO 3: Cuando **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima laboral, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (ARTÍCULO 21 Ley 50 de 1990).

La empresa para cumplimiento de la obligación anterior reconoce diariamente un tiempo de treinta (30) minutos distribuidos de acuerdo con las necesidades de la organización, tiempo remunerado y que el empleado utiliza a su libre albedrío para actividades recreativas, culturales, etc.

PARÁGRAFO 4: La jornada ordinaria de trabajo será la que el trabajador se obligue a laborar para el cargo estipulado, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario de acuerdo con las necesidades comerciales, como condiciones del sitio de trabajo donde preste el servicio personal el trabajador.

PARÁGRAFO 5: En el marco del pacto de jornada laboral que se acuerde con cada trabajador, la Empresa tiene la facultad de modificar o reajustar los horarios de trabajo establecidos de acuerdo con las necesidades y exigencias que se presenten en el desarrollo de sus labores, ponderando los requerimientos del servicio, atención a clientes y usuarios, así como las dinámicas corporativas, esto es, considerando factores objetivos imputables a necesidades de la operación del Empleador.

PARÁGRAFO 6: El empleador podrá implementar el uso de sistemas biométricos de huella digital o cualquier mecanismo electrónico semejante para controlar el horario de trabajo de las personas que laboran al servicio del empleador.

PARÁGRAFO 7. JORNADA ESPECIAL: El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto por el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

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. (Ley 789 de 2002, ARTÍCULO 51, modificó el inciso primero del (literal c) del ARTÍCULO 161 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el ARTÍCULO 20 de la Ley 50 de 1990 e incluyó el literal d).

Mecanismo o herramienta de organización de la jornada laboral: El empleador podrá ampliar la duración de la jornada máxima diaria cuando la naturaleza de la

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado en un período de tres (3) semanas no pase de la jornada máxima diaria ni semanal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (ARTÍCULO 165 C.S.T.).

PARÁGRAFO 8. JORNADA LABORAL FLEXIBLE ARTÍCULO 12. JORNADA LABORAL FLEXIBLE (Art. 02. Ley 1846 de 2017, que modifica el ARTÍCULO 161, Literal D) del Código Sustantivo Del Trabajo): El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal flexible de acuerdo con la jornada máxima legal establecida por la ley.

PARÁGRAFO 9. Las horas de trabajo diarias estarán divididas en dos (2) secciones con lapsos de descanso que se adapten a la naturaleza de la labor que desempeña el trabajador y a sus necesidades. El tiempo de descanso no se computa dentro de la jornada.

PARÁGRAFO 10. *La jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo o de la labor fijado por sus superiores jerárquicos.*

PARÁGRAFO 11. *Cuando por motivos de fuerza mayor se determine la suspensión del trabajo por un tiempo mayor a 2 horas y como consecuencia de ello no sea posible cumplir con el horario establecido, se cumplirá la jornada en un horario diferente bajo los lineamientos permitidos por la ley. (ARTÍCULO 51, Numeral 1, Código Sustantivo de Trabajo).*

PARÁGRAFO 12. *Los trabajadores que realicen turnos de trabajo podrán ser rotados periódicamente para lo cual se les debe informar con antelación, sin lugar a que puedan presentarse reclamaciones por la modificación en las condiciones de trabajo.*

PARÁGRAFO 13. No habrá limitación de jornada para los Trabajadores que desempeñen cargos de manejo, dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fuesen necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda la jornada máxima diaria constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO 14. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite de la jornada máxima legal, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

PARÁGRAFO 15. CUMPLIMIENTO LEY 2101 DE 2021. La Compañía cumplirá con todas las disposiciones de reducción gradual de la jornada establecidas en la Ley 2101 de 2021. Por lo tanto, de conformidad con el ARTÍCULO 5 de la citada norma, se aplicará de manera extensiva la reducción gradual de la jornada a las disposiciones establecidas en el presente Reglamento.

CAPITULO IX LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 21. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (06:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.). A partir del 26 de diciembre de 2025 la jornada diurna es la comprendida entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (06:00 a.m.) del día siguiente. A partir del 26 de diciembre de 2025 la jornada nocturna es la comprendida entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

ARTICULO 22. Trabajo suplementario a de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (ARTÍCULO 159, CST).

ARTICULO 23. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el ARTÍCULO 163 del CST., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este. (ARTÍCULO primero, Decreto 13 de 1.967).

PARÁGRAFO. 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 (Art. 22 ley 50 de 1990 Que adiciona al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTICULO 24. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo de treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

- diurno; con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el ARTÍCULO 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (ARTÍCULO 24 Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 1: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

PARÁGRAFO 2: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el pago del salario del periodo siguiente, (Art. 134, ordinal segundo del CST.).

ARTICULO 25. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el ARTÍCULO 11 de este Reglamento.

PARRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales.

CAPITULO X DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 26. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, corpus cristo y Sagrado Corazón de Jesús. ARTÍCULO 177, Numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día Lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

domingo, al descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes. ARTÍCULO 177, Numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. ARTÍCULO 177, Numeral 3 del Código Sustantivo del Trabajo.
4. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado (Numeral 2, ARTÍCULO 174, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (ARTÍCULO 26, numeral 5, Ley 50 de 1990)

ARTICULO 27. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. ARTÍCULO 26 Ley 789/02 Modificó ARTÍCULO 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo desde el 1 de julio de 2025 es del (80%), desde el 1 julio de 2026 es del (90%) y desde el 1 de julio de 2027 es del (100%)
2. sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: El recargo será adoptado de gradual conforme lo señalado en el ARTÍCULO 15 de la Ley 2466 de 2025.

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

PARÁGRAFO 1. Convenio sobre el descanso obligatorio. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no la hagan expreso en el contrato u otro si, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO 2. 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 del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (ARTÍCULO 185, C.S.T.).

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
 Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

Para todos los efectos, cuando se haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

ARTICULO 28. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el ARTÍCULO 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del ARTÍCULO 20 de la ley 50 de 1990 (ARTÍCULO 25 de la ley 50 de 1990).

ARTICULO 29. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiera realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (ARTÍCULO 178 CST).

CAPITULO XI VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 30. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (ARTÍCULO 186, numeral primero, CST).

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tienen derecho en proporción al tiempo de servicio, cualquiera que este sea (ARTÍCULO 46, parágrafo Código Sustantivo del Trabajo).

ARTICULO 31. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente después de haber sido causadas y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (ARTÍCULO 187. CST)

ARTICULO 32. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (ARTÍCULO 188 CST).

ARTICULO 33. Se prohíbe compensar la totalidad las vacaciones en dinero, sin embargo, el trabajador podrá solicitar que le sean compensadas hasta la mitad de las vacaciones, siempre y cuando haya mutuo acuerdo entre las partes y el pago coincida con el período de goce en tiempo, de acuerdo con los términos previstos en el ARTÍCULO 20 de la ley 1429 de 2010. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

PARÁGRAFO. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (ARTÍCULO 189, C.S.T.).

ARTICULO 34. Acumulación de vacaciones:

1. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza , de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (ARTÍCULO 190, C.S.T.).

ARTICULO 35. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia solo excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras, cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 36. Todo empleador llevara un registro de vacaciones en el que se anotara la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, cuando las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo

PARAGRAFO. El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones

CAPITULO XI PERMISOS

ARTÍCULO 37. FLOTA VALLE DE TENZA S.A. concederá a sus trabajadores los permisos y licencias necesarios para:

Tipo de permiso o licencia	Condición
-----------------------------------	------------------

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

Luto	Cinco (05) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (Abuelos, padres, hijos, nietos, y hermanos), primero de afinidad (Suegros, nueras, y yernos) y primero civil (Hijos adoptivos y padres adoptantes).
Ejercicio del sufragio	Se concederá al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador. (ARTÍCULO 3 Ley 403 de 1997). Para el votante, los beneficios establecidos en la Ley 403 de 1997 sólo podrán hacerse efectivos a partir de la entrega del certificado electoral o del certificado electoral sustitutivo, por parte de la autoridad electoral correspondiente. (ARTÍCULO 4 Decreto 2559/97).
Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación	Los trabajadores que se desempeñen como jurados de votación de conformidad con el ARTÍCULO 105 del Código Electoral, tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación (Inciso 3 Artículo 105 del Código Electoral).
Grave calamidad doméstica	La compañía concederá permiso al trabajador cuando se presente grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador. Su duración deberá determinarse de común acuerdo entre el empleador y trabajador atendiendo al principio de la razonabilidad, para lo cual deberá tenerse en cuenta las circunstancias y particularidades de la situación concreta –gravedad de la calamidad en sí mismo considerada, plazo estimado en que pueda conjurarla, presencia de terceros que tengan posibilidad de ayudar a solucionarla-, gravedad de los efectos que pueda implicar para la empresa la suspensión de la prestación del servicio, así como, las posibilidades con que cuenta la empresa para reemplazar al trabajador. La grave calamidad doméstica será analizada en cada caso particular por la compañía.

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

Asistir al entierro de los compañeros de trabajo	La compañía concederá el permiso a los trabajadores que considere pertinente, de tal forma que no afecte el normal desarrollo de las actividades de la sociedad.
Licencia de maternidad	La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley. El empleador queda obligado a reconocer la licencia de maternidad por lo menos con una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual, la trabajadora deberá presentar al empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad. Si por alguna razón médica, la trabajadora requiere una semana adicional previa al parto, podrá gozar de dos (2) semanas de licencia antes de la fecha probable de parto, con dieciséis (16) posparto. Igualmente, si por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
Permiso remunerado por lactancia	Se concede una (1) hora diaria de permiso a las trabajadoras gestantes al término del periodo post natal y por lapso de seis (6) meses o hasta 2 años contados a partir del día en que nació el menor, siempre y cuando manifieste que continúa la adecuada lactancia materna, ya sea a la hora de ingreso o de salida, tal y como lo solicite la trabajadora. Este permiso se concede, previa solicitud y Registro Civil de Nacimiento del menor.
Licencia de maternidad para madres de niños prematuros	Se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la ley 1822 ARTÍCULO 1 numeral 5. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. Se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.
Licencia de paternidad	Todo trabajador de la empresa tendrá derecho por ley, a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad siempre que cumpla con los requisitos y condiciones que

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

	establezca la ley para estos efectos. De acuerdo con la Ley 2114 de 2021, la licencia de paternidad podría ampliarse en una (1) semana adicional por cada punto porcentual que llegue a disminuir la tasa de desempleo estructural sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. Para lo anterior se tendrá en cuenta las mediciones que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
Licencia parental compartida	Todo trabajador de la empresa tendrá derecho por ley a la licencia parental compartida definida en la Ley 2114 de 2021, según la cual, los padres podrán distribuir libremente entre sí, las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad siempre que se cumplan con las condiciones y requisitos que se definen en la Ley 2114 de 2021 y demás normas que la modifiquen y adicionen.
Licencia parental flexible de tiempo parcial	Todo trabajador de la empresa tendrá derecho por ley a la licencia parental flexible de tiempo parcial definida en la Ley 2114 de 2021, según la cual, padre o madre 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 seleccionado, siempre que se cumplan con las condiciones y requisitos que se definen en la Ley 2114 de 2021 y demás normas que la modifiquen y adicionen.
Licencia remunerada para cuidado de menor de edad con enfermedad o condición terminal	El empleador reconocerá y otorgará una licencia remunerada de diez (10) días hábiles una vez por año, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente, con el fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio (Ley 2174 de 2021).
Licencia de maternidad por adopción	Las trabajadoras del Empleador que sean madres adoptantes tendrán derecho por ley a todas las provisiones y garantías establecidas para la <u>licencia de maternidad</u> en la <u>madre</u> biológica en los mismos términos y en cuanto fuere procedente. Para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por adopción, se tendrá en cuenta que la madre adoptante cumpla con las condiciones de afiliación

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

	<p>y cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud a la fecha de la entrega oficial del menor, previstas en el Decreto 2126 de 2023, las que constarán en el acta correspondiente, o, a la fecha del fallo del juzgado donde quede en firme la adopción.</p>
<p>Licencia de maternidad por extensión.</p>	<p>El trabajador(a) madre adoptante o el padre que quede a cargo del nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, o adquiere la custodia justo después del nacimiento tiene derecho a disfrutar de una licencia (18) semanas remuneradas o tiempo falte para completar estas.</p> <p>La prestación económica se encuentra a cargo SGSSS, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere la custodia después del nacimiento.</p> <p>Para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por extensión en los eventos de custodia justo después del nacimiento, o en aquellos casos en que el padre quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, será la madre biológica quien debe haber acreditado las condiciones de afiliación y cotización señaladas en el Decreto 2126 de 2023.</p>
<p>Licencia de maternidad por adopción parejas del mismo sexo.</p>	<p>El trabajador(a) en los casos de <u>parto o adopción de parejas del mismo sexo</u>, mediante solicitud escrita definirán por una vez ante el Empleador y la entidad promotora de salud o entidad adaptada a la cual se encuentre afiliado (a), quién de ellos gozara de la licencia de maternidad en las mismas condiciones establecidas para las familias hetero parentales.</p>
<p>Comisiones sindicales inherentes a la organización sindical</p>	<p>Se otorgará permiso remunerado a los trabajadores que deban desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización sindical, siempre que la solicitud sea presentada con la debida anticipación y se garantice que el número de personas ausentes no afecte el normal funcionamiento de la empresa. El tiempo y alcance del permiso se concertará entre la organización sindical y la empresa, conforme a la normatividad vigente.</p>
<p>Citas médicas de urgencia o</p>	<p>Se concederá permiso remunerado para asistir a citas médicas de urgencia, programadas con especialistas o</p>

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

programadas con especialistas	relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis. El trabajador deberá informar al empleador con un tiempo racional y prudencial de antelación y presentar el certificado médico correspondiente, cuando la naturaleza de la cita lo permita.
Obligaciones escolares como acudiente	Se otorgará permiso remunerado al trabajador que deba asistir, en calidad de acudiente, a obligaciones escolares de sus hijos, hijas o personas bajo su custodia, cuando la asistencia sea obligatoria por requerimiento formal del centro educativo. El trabajador deberá presentar la citación o requerimiento expedido por la institución educativa que indique que es de asistencia obligatoria y el documento que acredite que es al acudiente. Posteriormente, deberá allegar la constancia de asistencia a la mencionada citación en un término de dos (2) de antelación
Citaciones judiciales, administrativas y legales	Se concederá permiso remunerado para atender citaciones judiciales, administrativas o legales, siempre que el trabajador presente la citación oficial expedida por la autoridad competente y justifique la necesidad de su comparecencia en el horario laboral. Posteriormente, deberá allegar la constancia de asistencia a la mencionada citación en un término de dos (2) días de antelación
Día de descanso remunerado por uso de bicicleta	El trabajador tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, siempre que certifique el uso de la bicicleta como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo durante dicho periodo. La certificación deberá ser presentada por el trabajador, conforme al procedimiento interno definido por la empresa.
Flexibilidad Laboral para Trabajadores con Responsabilidades de Cuidado	Los trabajadores con responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos menores de edad, personas con discapacidad, enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, podrán solicitar y proponer acuerdos de jornada flexible o modalidades de trabajo a distancia, acreditando su calidad de cuidador. El empleador evaluará la solicitud y dará respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, indicando el proceso de implementación, negándola con justificación o proponiendo una alternativa.

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

--	--

PARÁGRAFO: La concesión del permiso estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada por el trabajador, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, pero el empleado debe tener presente su compromiso y responsabilidad con la empresa a fin de tratar de ser lo más oportuno posible para no causar perjuicios. Esta licencia se encuentra supeditada a que su otorgamiento no perjudique el funcionamiento de la compañía.
- Para el caso de licencia por luto este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. En caso de que la Empresa por pacto, convención colectiva o mera liberalidad, reconozca algún beneficio extralegal por esta misma situación se dará aplicación a la norma que le sea más favorable, sin que pueda en ningún caso recibir el trabajador doble beneficio. (ARTÍCULO 1 Ley 1280 de 2009). La licencia por luto no puede guardarse para ser tomada en días posteriores al fallecimiento del cónyuge o familiar del Trabajador, es decir, esta licencia es automática y se inicia desde el primer día del deceso. El no hacerlo hace que se pierda el derecho a su disfrute.
- Licencia de maternidad: la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) La indicación del día probable del parto, y
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciar dos semanas antes del parto.
- Licencia de paternidad: La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes la fecha del nacimiento del menor.
- Licencia parental compartida:

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

- a) La madre deberá tomar como mínimo las primeras 12 semanas después del parto. Las restantes 6 semanas podrán distribuirse entre la madre y el padre, de común acuerdo. El tiempo de licencia del padre no será recortado para estos efectos.
- b) No se podrá fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de lactancia, salvo por enfermedad postparto de la madre.
- c) Aplica para niños prematuros y adoptivos.
- d) Se deben aportar los siguientes documentos:
 - i. Registro civil de nacimiento a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento;
 - ii. Documento firmado por los padres donde conste la distribución de los días de la licencia compartida, el cual debe autorizarse por el médico tratante y entregarse al empleador dentro de los 30 días siguientes al nacimiento;
 - iii. Certificado médico en donde conste: estado de embarazo de la mujer o una constancia de nacimiento del menor; indicación del día probable de parto o la fecha de nacimiento del menor; indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.
- Licencia parental flexible de tiempo parcial:
 - a) El padre podrá usar esta licencia **antes** de la semana 2 de la licencia de paternidad.
 - b) La madre podrá usar esta licencia **no antes** de la semana 13 de su licencia de maternidad.
 - c) Esta licencia podrá usarse en el caso de la licencia parental compartida.
 - d) Aplica para niños prematuros y adoptivos.
 - e) Los periodos seleccionados de licencia parental flexible de tiempo parcial no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Además, deben ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre empleador y trabajador.
 - f) Se deben aportar los siguientes documentos:
 - i. Registro civil de nacimiento a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento;
 - ii. Mutuo acuerdo firmado entre empleador y trabajador.

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.

- iii. Certificado médico en donde conste: estado de embarazo de la mujer o constancia de nacimiento del menor; indicación del día probable de parto o la fecha de nacimiento del menor; indicación del día desde el cual empezarían la licencia flexible de tiempo parcial.
- g) El acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá responder la solicitud dentro de los 5 días hábiles siguientes a su presentación.
- Licencia remunerada para cuidado de la persona menor edad con enfermedad o condición terminal:
 - a) El empleador concederá la licencia previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.
 - b) Para solicitar la licencia, el trabajador debe entregar las incapacidades o certificaciones médicas correspondientes. Cada vez que el trabajador solicite la licencia, deberá renovar las incapacidades o certificaciones médicas.
 - c) Debe existir mutuo acuerdo entre empleador y trabajador para el reconocimiento de la licencia a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y cuidados personales del menor de edad.
 - d) El padre trabajador o quien detente la custodia y cuidados personales del menor de edad que reciba la licencia debe ser cotizante al sistema general de seguridad social en salud.
 - e) El pago de la licencia remunerada estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador.
 - f) El otorgamiento de esta licencia a uno de los padres no excluye la posibilidad de que se otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes.
 - g) Los 10 días hábiles de la licencia se pueden otorgar de manera continua o discontinua según acuerden empleador y trabajador.
 - h) El empleador y trabajador cumplirán con las reglamentaciones establecidas por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

PARÁGRAFO. La concesión de estos permisos estará sujeta a la presentación de la solicitud y los soportes requeridos, conforme a los procedimientos internos de la empresa y la normatividad vigente. El empleador podrá solicitar la documentación que acredite la procedencia del permiso y, en caso de duda, podrá requerir información adicional para su validación.

ARTÍCULO 38. *Autorización de otro tipo de permisos. La autorización de otro tipo de permisos que requiera el trabajador, diferentes a los enunciados en el ARTÍCULO anterior se tramitará diligenciando el formato que defina la empresa, el cual debe ser firmado por el inmediato y presentado al departamento de Talento Humano, con por lo menos dos (2) días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de improviso. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad al evento.*

PARÁGRAFO 1. Trámite de los permisos. Una vez recibida la solicitud de permiso, el jefe inmediato evaluará si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio, de los mencionados en el ARTÍCULO 26, procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la compañía para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio, y comunicará al empleado solicitante la decisión. En caso de duda el jefe inmediato consultará con el área de Talento Humano.

PARÁGRAFO 2. Toda ausencia no amparada con autorización escrita se computará como injustificada y **EL EMPLEADOR** tendrá la facultad de no pagar el salario por el tiempo no laborado, incluyendo la remuneración del descanso dominical conforme a lo estipulado en el ARTÍCULO 172 del C.S.T. Lo anterior se deberá verificar a través de proceso disciplinario.

PARÁGRAFO 3. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa conforme a lo dispuesto en el ARTÍCULO 62 del C.S.T., previo proceso disciplinario.

CAPITULO XII ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 39. Objeto y Ámbito de aplicación. El objeto del presente capítulo es el de establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores en relación de dependencia. Lo anterior, de conformidad con lo estipulado en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

ARTÍCULO 40. Teletrabajo y tele trabajador. El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC-para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El tele trabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 41. Uso adecuado de equipos y programas informáticos. El presente capítulo regula lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de contratación laboral.

ARTICULO 42. Obligaciones del tele trabajador. Sin perjuicio de que el tele trabajador deba cumplir las demás obligaciones y deberes estipulados en el presente reglamento de trabajo, en particular, quien se desempeñe como tele trabajador en la empresa debe cumplir con las siguientes:

1. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
2. Cumplir con las normas y políticas que le haya indicado su empleador sobre el uso de recursos informáticos para desarrollar la labor contratada como tele trabajador.
3. Velar por la seguridad de los equipos que utilice para desarrollar el teletrabajo, así como velar por la seguridad de la información contenida en los mismos.
4. Responder por el buen uso de los recursos informáticos (hardware, software, documentación, suministros, etc.) que le sean asignados de acuerdo a las labores establecidas por la compañía.
5. Reportar al empleador tan pronto tenga conocimiento, sobre los eventos inusuales que surjan con la información y los recursos físicos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo, con el fin de evitarle daños a la empresa.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

6. Emplear los servicios y equipos informáticos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada.
7. No compartir usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que se le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
8. No obstaculizar el control, monitoreo y/o auditoría de la información que repose en cualquier tipo de herramientas que el empleador le haya suministrado para desarrollar sus funciones, ya sea en medio físico o electrónico, control que no requiere autorización previa del teletrabajador, pero que en todo caso deberá ser autorizada previamente y por escrito por el empleador, y realizado por el funcionario que para tal efecto señale la empresa.
9. Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que el empleador lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
10. Acatar las órdenes del empleador frente a la revocación total o parcial de las condiciones de acceso a los recursos informáticos que tenga con ocasión de sus funciones laborales.
11. Permitir que el personal autorizado previamente por la empresa, pueda ingresar al lugar donde el teletrabajador prestará su servicio, con el fin de darle cumplimiento a las normas legales vigentes en materia laboral seguridad y salud en el trabajo y seguridad informática.
12. Observar las normas y prescripciones sobre seguridad y salud en el trabajo y seguridad industrial del empleador, de acuerdo con las funciones que desempeñe.
13. No usar los equipos, elementos, programas o servicios informáticos que el empleador le proporcione en desarrollo del teletrabajo, en actividades diferentes a las encargadas por el empleador.
14. Presentar en forma oportuna los informes que de cualquier tipo le solicite el empleador o sus representantes en las fechas y condiciones requeridas.
15. Informar oportunamente al empleador las novedades que se presenten en relación con las licencias o programas que le hayan sido instalados en los equipos suministrados para desarrollar la labor contratada.
16. Acudir a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por el empleador.
17. Mantener bajo absoluta confidencialidad la información que conozca del empleador por causa o con ocasión del desarrollo de sus funciones laborales.
18. No consentir ni permitir sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes, que terceras personas tengan acceso a los equipos de propiedad de la empresa, ni a la información que reposa dentro de los mismos.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

19. Mantener actualizados y con información verídica los sistemas de almacenamiento de información y/o bases de datos utilizados por el empleador con el fin de tener control de los datos que maneja la empresa.
20. No superar la jornada máxima legal o la pactada entre las partes, sin autorización previa y escrita del empleador, cuando la modalidad de teletrabajo así lo requiera.
21. Guardar de manera segura y de conformidad con las políticas informáticas de la empresa, la información que utilice para el desarrollo de sus labores.
22. Abstenerse de darle un uso inadecuado a cualquier tipo de información a la que tenga acceso y que pueda ser considerada como propiedad intelectual.
23. Cumplir con las normas de propiedad intelectual, respecto a la información a la que tenga acceso en virtud de su calidad de teletrabajador.
24. Asistir de manera oportuna a las capacitaciones que previamente programe el empleador con el fin de mantenerse actualizado sobre las restricciones del uso de equipos y programas informáticos, legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general sobre las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
25. Acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que el empleador le indique para que opere el teletrabajo al interior de la empresa.

ARTÍCULO 43: Prohibiciones del teletrabajador. Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las demás normas estipuladas en el presente reglamento de trabajo, en particular, a quien se desempeñe como teletrabajador le queda prohibido:

1. Usar los programas, equipos o herramientas informáticas suministradas por la empresa en actividades distintas a la labor contratada.
2. Divulgar a terceros sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes, información del hardware, software, configuraciones, bases de datos, usuarios, contraseñas y demás información involucrada con la prestación del servicio.
3. Permitir a terceros, salvo autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes, el acceso a los equipos que le hayan sido suministrados con ocasión a su trabajo.
4. Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido suministrado por la empresa, sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes.
5. Revelar datos, informes, documentos o notas de carácter reservado de la empresa, sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes.
6. Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya suministrado la empresa, sin el cumplimiento de los procedimientos y estándares que le

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

señale el empleador, en aquellos casos en que el teletrabajador haya sido autorizado para ello.

7. Borrar de las bases de datos cualquier tipo de archivo, sin previa autorización escrita del empleador.
8. Abstenerse de acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que el empleador le indique para que opere el teletrabajo al interior de la empresa.

ARTÍCULO 44. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores.

Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado con autorización previa del empleador, el trabajador tendrá derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos, en los términos previstos por la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable. lo anterior, respecto del teletrabajador que no haya sido catalogado como de dirección, confianza y manejo y que el tiempo laborado haya sido demostrado y autorizado previamente por el empleador por escrito.

El auxilio de conectividad será reconocido mensualmente a los teletrabajadores que cumplan los requisitos legales, y su valor será ajustado anualmente conforme a la ley.

CAPITULO XIII SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 45. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea. Etc. Pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No Obstante lo dispuesto en los ARTÍCULOS 13,14,16,21 y 340 del código sustantivo del trabajo y las normas concordadas con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, la que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedara exento del pago de retención en la factura y de impuestos.
 4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA , ICBF y cajas de compensaciones familiar pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
 5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha , sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (ARTÍCULO 18, ley 50 de 1990)

ARTICULO 46. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (ARTÍCULO 133 CST.).

ARTICULO 47. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (ARTÍCULO 138 numeral primero, CST.).

PERIODOS DE PAGO:

QUINCENALES, para los empleados de Administración.

MENSUALES, para los conductores.

ARTICULO 48. El salario se pagará al trabajador directamente así:

El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (ARTÍCULO 134 CST).

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

CAPITULO XV SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 49. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con un objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 50. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S, A.R.L., a través de la I.P.S, a la cual estén asignados de conformidad con lo dispuesto por los ARTÍCULOS 156 y 157 de la Ley 100 de 1993, y demás normas concordantes y reglamentarias. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes. Las utilidades de servicios médicos adicionales solo serán ayudas de primera instancia sin ser estos reconocidos por la empresa como válidos en caso de incapacidad, solo se validan los documentos que expida la EPS a la cual este afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 51. Como integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud, la empresa, en su calidad de empleador, deberá:

1. Inscribir en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea esta verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud a la cual prefiera afiliarse.
2. En consonancia con el ARTÍCULO 22 de la Ley 100 de 1993, contribuir al financiamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mediante acciones como las siguientes:
3. Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden por ley,
4. Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio; y,
5. Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la Entidad Promotora de Salud, de acuerdo con la reglamentación que al efecto ha expedido el Gobierno.
6. Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios,

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

las vinculaciones y retiros de los trabajadores. Así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

7. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad laboral, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y seguridad social.

PARÁGRAFO: Los perjuicios por la negligencia en la información laboral, incluyendo la subdeclaración de ingresos, corren por cuenta del patrono. La atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad general, maternidad y ATEP serán cubiertos en su totalidad por el patrono en caso de no haberse efectuado la inscripción del trabajador o no gire oportunamente las cotizaciones en la entidad de seguridad social correspondiente (ARTÍCULO 161 Ley 100 de 1993)

ARTICULO 52: Son deberes de los trabajadores, de la empresa y sus beneficiarios legales, en su calidad de afiliados y beneficiarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud y la de la comunidad.
2. Afiliarse con su familia al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
3. Suministrar información veraz, clara y completa sobre su estado de salud y los ingresos base de cotización.
4. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el empleador, a las que se refiere la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.
5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de las instituciones profesionales que le presten atención en salud.
6. Cuidar y hacer uso racional de los recursos, las instalaciones, la dotación, así como de los servicios y prestaciones sociales y laborales.
7. Tratar con dignidad al personal humano que lo atiende y respetar la intimidad de los demás pacientes. (ARTÍCULO 161 Ley 100 de 1993)
8. Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, o como vigías ocupacionales.
9. Los pensionados por invalidez por riesgos laborales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.
10. Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión. (ARTÍCULO 22 del Decreto 1295 de 1994).

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.
 Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

ARTICULO 53. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que se certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si este no diere aviso dentro del término indicativo, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 54. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negaron a someterse a los exámenes, instrucciones tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 55. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las maquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes laborales.

De igual manera, los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la empresa en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de los riesgos adoptados en forma general o específica y que se encuentran dentro del programa salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito facultan al empleador para la determinación del vehículo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos previa autorización del ministerio de protección social respetando el derecho de defensa (ARTÍCULO 91 decreto 1295 de 1994).

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

PARÁGRAFO. El empleador podrá solicitar al trabajador la práctica de un examen cuando decida realizar pruebas generales o cuando a juicio del empleador existan serias dudas de que el trabajador se presentó a laborar bajo el efecto del alcohol, de drogas enervantes o sustancias psicoactivas que pongan en peligro la seguridad de las personas al interior de la organización o a la comunidad en general, presentación personal e imagen corporativa. La negativa del trabajador a practicarse el examen tendiente a la verificación de su sobriedad, se considera falta grave que faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

PARÁGRAFO 2. Podrán ser aplicadas a aquellas personas cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros y deberán estar implementadas y justificadas técnicamente en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización y se deben aplicar conforme al programa de prevención de consumo de alcohol y drogas de la organización.

ARTÍCULO 56. La incapacidad es un documento único oficial que expide una EPS o ARL a la cual el trabajador se encuentra afiliado a través de sus médicos y odontólogos, en el cual se hace constar la inhabilidad física y/o mental en que se encuentra un afiliado para desempeñar durante el término que en el documento se indica, su profesión y oficio habitual.

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

CAPITULO XIV DE LOS RIESGOS LABORALES

ARTICULO 58. En caso de accidente de trabajo, el **EMPLEADO** en el evento que sea viable deberá informar inmediatamente al Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, quien a su vez ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en la normatividad laboral vigente en Colombia ante la A.R.L. Si el evento es de gravedad y no se puede seguir el protocolo mencionado, se buscará por cualquier medio la intervención de la brigada de emergencia.

PARÁGRAFO 1. Para la elaboración de las respectivas investigaciones en la ocurrencia de accidente de Trabajo la Empresa, podrá valerse de los testigos que

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

están presentes en ese momento los cuales servirán para la realización del mismo a falta del jefe inmediato, del Jefe de Recursos Humanos o del Encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

PARÁGRAFO 2. La Empresa, suministrará a sus trabajadores los mecanismos necesarios para el auto reporte de las condiciones de salud a las cuales se encuentra expuesto de conformidad a lo establecido en el decreto 1443 de 2014 vinculado en el Decreto compendio 1072 de 2015.

PARÁGRAFO 3. En caso de no comunicar a La Empresa la ocurrencia del accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, se tendrá como una justa causa para todos los efectos de faltas graves consagradas en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 4. La empresa reportara los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el ARTÍCULO 40 del Decreto 1530 de 1996 según el decreto 472 del 17 de marzo de 2015, vinculado en el Decreto compendio 1072 de 2015.

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

ARTÍCULO 60. Los trabajadores dependientes, nacionales, o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo con la empresa, estarán afiliados por parte de éste al Sistema General de Riesgos Profesionales, tal como lo dispone la Ley 100 de 1993, las demás normas reglamentarias y concordantes y especialmente el decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 61. La empresa será responsable:

1. Del pago de la totalidad de los trabajadores a su servicio.
2. De trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale la ley.
3. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

4. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud y seguridad en el trabajo de la empresa y procurar su financiación.
5. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
6. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud y Seguridad en el trabajo.
7. Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que esté afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluidas el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.
8. Dar cumplimiento a la ley de acoso laboral 1010 del 23 de enero del 2006 y realizar las conductas preventivas de acoso establecidas en este reglamento. (ARTÍCULO 21 del Decreto 1295 de 1994).
9. Las demás legalmente establecidas.

PARÁGRAFO. La empresa no responderá por accidentes provocados deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solamente estará obligada 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 21 del Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 62. Obligaciones de los trabajadores:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este Decreto.
4. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo de salud laboral de la empresa.
5. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías de seguridad y salud en el trabajo.
6. Los pensionados por invalidez por riesgos laborales deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.

Los pensionados por invalidez por riesgos laborales deberán informar a la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión. (ARTÍCULO 22 del Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 63. Todas las empresas y las entidades Administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

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 profesionales y a la entidad promotora de salud en forma simultánea, dentro de los días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnóstico la enfermedad.

ARTICULO 64. 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 de Trabajo, la resolución N° 1016 de 1989 expedida por el Ministerio del Trabajo y demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Decreto 1562 del 2012 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, o normas que regulen el sistema general de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULOS 65. Los trabajadores tendrán como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina de la empresa
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores siendo prohibido salvo orden superior pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Registrar en la Oficina de RECURSOS HUMANOS o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de la residencia y teléfono, dando aviso oportuno de cualquier cambio.
- k) Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección.
- l) Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la empresa.
- m) Cumplir a cabalidad con las directrices y/o políticas que se impartan para el uso de materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos, computadores, tarjetas de acceso y distintos elementos de trabajo y oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la empresa o que se lucren de servicios o beneficios que la empresa haya dispuesto para sus empleados
- n) Guardar absoluta reserva en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, claves, información atinente a asuntos internos o administrativos de la empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los usuarios o clientes de la empresa.
- o) Informar la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la empresa o a las normas legales, por parte de o con la participación de empleados de la empresa o de terceros.
- p) No suspender las actividades laborales antes de la hora señalada que indique la terminación del turno o de su jornada de trabajo.
- q) Atender las órdenes e instrucciones que los representantes de la empresa le hagan, directamente o por medio de circulares, avisos y manuales, tanto en cuanto a la calidad como a la cantidad del trabajo o servicio prestado.
- r) Observar y cumplir las normas y políticas prescritas por la empresa
- s) Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección
- t) Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

PARÁGRAFO. La grave violación de lo establecido en este ARTÍCULO constituye falta grave y, por lo tanto, justa causa para la terminación de contrato de trabajo.

CAPITULO XVI ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 66. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerente general, Subgerente, Jefe de Recursos

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

Humanos, Jefe de Contabilidad, Jefe de Rodamiento y Jefe de Mantenimiento. Según organigrama anexo.

PARAGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Gerente General en primera instancia y Subgerente en segunda instancia.

PARÁGRAFO 2. Cada una de las personas que tengan trabajadores bajo su dirección y mando, deben exigir el cumplimiento de los reglamentos del empleador, del desarrollo de las actividades que ejecuta el trabajador, atender las observaciones y/o necesidades del personal que se encuentra bajo su dependencia, mantener la disciplina y realizar las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores por parte de los trabajadores. De igual manera, deberá informar al superior respectivo las circunstancias que deban ser conocidas por este, debido a la relevancia de esta.

CAPITULO XVII LABORES PARA MENORES DE 18 AÑOS

Artículo 67. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTICULO 68. Los menores de dieciocho (18) años no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se numeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería o de toda índole y en los que influyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas. Infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
 Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladores afilado de herramientas en muelas abrasivas de alta velocidad y ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos horno de fundición de metales fábrica de acero, talleres de laminación trabajos de forja y en prensa de metales pesados.
14. trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambio de correas de transmisión, aceite engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Los demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo y/o normas laborales.

PARAGRAFO. 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 aprobado por el Ministerio de Ecuación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este ARTÍCULO, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas apología del delito u otros semejantes.

(ARTÍCULO 117 – Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la infancia y la adolescencia- y Resolución 1677 de mayo 16 de 2008).

PARÁGRAFO 2. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

- Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche (Ley 2101 de 2021).

CAPITULO XVIII OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 69. Son obligaciones especiales del empleador

1. Poner a disposición de los trabajadores salvo estipulación en contrario los elementos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamento de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y los términos indicados en el ARTÍCULO 24 de este reglamento.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

7. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y el salario devengado e igualmente si el trabajador lo solicita hacerle practicar examen sanitario y darle una certificación sobre el particular si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiera sido sometido a examen médico. Se considerara que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para la practica del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso si prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia salvo la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras
10. Conceder a los trabajadores que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el ARTÍCULO 127 del código sustantivo del trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes,
14. Reportar cualquier acto o condición insegura que presente un riesgo para la salud de cualquier trabajador.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador este garantizara el acceso del trabajador menor de edad a la capacidad 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 sumístrales cada cuarto mes en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (ARTÍCULO 57 del CST).
16. Cumplir con lo estipulado por la ley con relación al sistema de gestión, salud y seguridad en el trabajo (ARTÍCULO 57 del C.S.T.).
17. Cumplir con lo establecido por la ley y la política interna de la organización con relación la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral (ARTÍCULO 11, Ley 2365 de 2024.).
18. El empleador implementará acciones de prevención y atención de violencias basadas en género, acoso sexual y laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006,

* Entiéndase por trabajador o trabajadoras, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.

Ley 1257 de 2008 y Ley 2365 de 2024, incluyendo protocolos, comités y mecanismos de reparación y no repetición.

19. El empleador implementará los ajustes razonables necesarios para garantizar el acceso, desarrollo y permanencia en el trabajo de personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.
20. Se reportará la contratación de personas con discapacidad al Ministerio del Trabajo, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 70. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor.
2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa 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, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de 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 y compañeros.
6. Adoptar medidas de seguridad y control, para proteger los bienes de la empresa.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
9. Dedicarle a la Empresa todo el tiempo y talento, dentro de los límites legales.
10. No presentarse a trabajar bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas.
11. Denunciar formalmente ante la administración todas las conductas que quebranten las políticas, procedimientos establecidos por la empresa, además las que quebranten el presente Reglamento.
12. Presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo y presentación personal impecable; no se permite el uso de accesorios llamativos como bufandas de colores, tatuajes visibles, expansiones, piercing; pelo de colores.
13. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
14. Consignar los dineros de la empresa a tiempo y en su modo correcto.
15. A cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas del empleador e igualmente con el Sistema de Gestión de la Calidad,

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

CODIGO DE ÉTICA, PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL, SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SARLAF implementado.

16. Acatar rigurosamente las órdenes de incapacidad, recomendaciones y/o restricciones médico-laborales expedidas por las entidades a las cuales se encuentra afiliado (EPS ó ARL, según corresponda) dentro y fuera de la jornada laboral, para favorecer los procesos de rehabilitación a que haya lugar.
17. Realizar sus labores de acuerdo con las atribuciones y limitaciones que precise el empleador.
18. Asistir puntualmente al trabajo, a menos que el trabajador presente excusa suficiente a juicio de FLOTA VALLE DE TENZA S.A. Abstenerse de propiciar serias desavenencias con sus compañeros de trabajo.
19. Abstenerse de reportar informes falsos en relación con las gestiones efectuadas.
20. Avisar la empresa específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la empresa.
21. El empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y la empresa procederá a realizar los descuentos por ausentismo y las acciones disciplinarias que considere viables.
22. Informar a la Empresa, específicamente a su jefe Inmediato, cualquier solicitud de licencia remunerada y/o no remunerada, permiso especial o cualquier otra novedad de la que se tenga conocimiento con antelación o de la que se tenga conocimiento previamente, conforme a lo establecido en el presente Reglamento.
23. Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, etc. que pertenezcan a la empresa y que corresponden a la responsabilidad que asume cada empleado con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.
24. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia de maternidad por lo menos una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual deberá presentar al empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo de la trabajadora, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad. Si por alguna razón médica, la trabajadora requiere una semana adicional previa al parto, podrá gozar de dos (2) semanas de licencia antes de la fecha probable de parte, con dieciséis (16) posparto. Igualmente, si por razón médica no puede tomar la

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
25. Avisar a la empresa específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.
 26. Colocar al servicio del empleador, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de sus funciones y en las labores anexas, conexas y complementarias, observando los preceptos del Reglamento y acatando y cumpliendo las ordenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes.
 27. Ejecutar las funciones que le corresponden, de conformidad con el horario, condiciones, requisitos, orientaciones, programas y especificaciones determinados por el empleador o sus representantes, con toda la ética, dedicación, minuciosidad y detalle, de manera tal, que cada labor resulte de altísima calidad, eficacia y provecho para el empleador y los beneficiarios del servicio.
 28. Presentar por escrito en forma oportuna y puntual los informes de cualquier tipo que le solicite el empleador o sus representantes.
 29. Mantener vigentes los permisos exigidos por la ley, para poder ejercer su profesión o prestar la actividad contratada en caso de ser necesario.
 30. Asistir puntualmente y con plena disposición a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por el empleador, independientemente de la fecha, hora o lugar en que deban realizarse.
 31. Asistir y participar activamente en los programas y actividades especiales del empleador, independientemente de su fecha, día u hora, tales como sesiones solemnes, jornadas de crecimiento, institucional, evaluación de rendimiento, evaluación institucional y cualquier otro tipo de celebraciones y eventos, prestando su concurso para la organización y éxito de tales realizaciones.
 32. Llevar a cabo reemplazos de otros trabajadores ausentes, en todas sus funciones, según se lo comunique el empleador o sus representantes, y en caso de ausentarse, comunicar oportunamente al empleador o a sus representantes tal situación.
 33. Mantenerse perfectamente actualizado en todos los conocimientos inherentes a las funciones que le corresponde desarrollar y también en conocimientos de interés general, preparándose permanentemente con la debida profundidad y seriedad.
 34. Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma estricta, según las políticas fijadas por el empleador o sus representantes.
 35. Cumplir con el horario de trabajo establecido en la empresa para el desarrollo de sus labores.
 36. Aceptar las modificaciones en la labor contratada y en la prestación del servicio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, así como

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- las labores necesarias para el cumplimiento cabal del servicio contratado, y las conexas y complementarias del caso.
37. Mantener bajo absoluta confidencialidad los asuntos y la información que conozca del empleador por causa o con ocasión de su trabajo.
 38. Emplear los servicios informáticos de la empresa para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada. Absteniéndose de emplearlo para temas, como el uso del Chat, correos electrónicos, juegos, cadenas, páginas Web y demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral.
 39. Informar oportunamente sobre eventuales impedimentos que tenga para desarrollar en condiciones óptimas de seguridad la labor contratada.
 40. Informar oportunamente al empleador cualquier condición de salud que pueda poner en riesgo su estado de salud y/o perjudicar gravemente a la empresa, a raíz de la ejecución de la labor contratada.
 41. Observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidente o de enfermedades profesionales.
 42. El trabajador deberá solicitar en la oficina de gestión del talento humano copia del manual de funciones, operaciones y procedimientos dentro de los (10) días calendarios siguientes a su incorporación en la empresa, estudiarlo y notificar cualquier duda al respecto dentro de los (5) días calendarios posteriores a la notificación de su recibo.
 43. Los conductores deben cumplir con todas las normas emanadas por el Ministerio de Transporte.
 44. Los conductores deben cumplir con los Manuales operativos de los terminales de transporte
 45. La enfermedad debe comprobarse mediante certificado médico y el empleado deberá allegar los certificados de incapacidad para trabajar que le sean expedidos por la Entidad Promotora De Salud (EPS) en la que se encuentre afiliado o por médico tratante con tarjeta profesional activa. Frente a este último evento, el empleador asumirá la responsabilidad de transcribir ante la E.P.S. correspondiente las incapacidades médicas provenientes de médicos particulares.
 46. Cuando el empleador lo considere o lo requiera autoridad competente, el trabajador realizará prueba de alcoholimetría al iniciar la jornada de trabajo o las veces que se considere necesario.
 47. Deberá usar permanentemente durante su tiempo de trabajo, la dotación y/o elementos de protección personal suministrados.
 48. Cumplir con las funciones contenidas en los procedimientos diseñados por el empleador de acuerdo con el cargo desempeñado.
 49. Las demás funciones propias, similares o complementarias de acuerdo con la naturaleza del cargo y de acuerdo con las instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

50. Asistir a las capacitaciones programadas por el empleador.
51. Seguir fielmente los principios de conducta y actuación del grupo.
52. Se hará el examen médico de ingreso y retiro igualmente. Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando al momento de realizar la gestión del ingreso a la empresa no se realiza el mismo o cuando transcurrido 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.
53. Cumplir las políticas internas establecidas por la empresa.
54. Observar estrictamente lo establecido por FLOTA VALLE DE TENZA S.A., para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
55. Someterse a los controles y medidas indicados por FLOTA VALLE DE TENZA S.A., para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad institucional.
56. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por FLOTA VALLE DE TENZA S.A., dentro o fuera de su campus, a los que se le invita o se le indica participar.
57. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije FLOTA VALLE DE TENZA S.A., someterse a los exámenes médicos obligatorios.
58. No ingresar a páginas no relacionadas con la empresa, en horario laboral.
59. No utilizar palabras despectivas hacia sus compañeros de trabajo por razones de sexo, color, religión, etc.
60. No faltar al respeto a sus superiores o compañeros de trabajo de cualquier manera sea física o verbal.
61. Conocer las conductas definidas como Acoso Laboral y abstenerse de incurrir en ellas, por acción u omisión.
62. Poner oportunamente en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, cualquier hecho o conducta definida como Acoso Laboral, de la cual considere que es víctima o tenga conocimiento.
63. Asistir puntualmente a las citaciones y cumplir con las recomendaciones que de carácter correctivo le haga el Comité de Convivencia Laboral.
64. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
65. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo establecidos por FLOTA VALLE DE TENZA S.A.
66. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial establecido por FLOTA VALLE DE TENZA S.A.
67. Entregar el original de la incapacidad a más tardar tres días de iniciada esta.
68. Dar cumplimiento al PESV- Plan estratégico de seguridad vial.

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

69. Ser cuidadoso en el manejo y mantenimiento de los vehículos que use para su trabajo.
70. Desempeñar el puesto para el cual fue contratado, pero si por necesidades del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos estará obligado a hacerlo cuando así se le ordene.
71. Hacer buen uso de servicios sanitarios, salas de descanso, espacios deportivos, de esparcimiento y demás instalaciones.
72. Entregar al momento de la desvinculación de la empresa, el carné y demás documentos que le fueron suministrados en su oficio.
73. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, de la descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral e informes de cartas o circulares.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el presente ARTÍCULO constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador.

ARTICULO 71. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del montón de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin previo aviso de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los ARTÍCULOS 113, 150, 151, 152 y 400 Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta el 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El banco popular de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retención hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autorice.
 - d) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación la empresa puede retener e valor respectivo en los casos del ARTÍCULO 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
1. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
3. Limpiar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio
5. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo
6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del ARTÍCULO 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienen a perjudicar a los interesados a optar por el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
8. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal he retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos correspondientes al tiempo de suspensión laboral.
9. Despedir sin justa causa a los trabajadores que le hubiera prestado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (ARTÍCULO 59 CST)
11. Se prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones de salud, creencias políticas o religiosas, sindicalización, entre otras.

ARTÍCULO 72. Se prohíbe a los trabajadores:

12. Sustraer de la Empresa los útiles de trabajo, equipos, sin autorización.
13. Presentarse al trabajo en estado embriaguez, con aliento a licor –tufo- o en condiciones de alicoramamiento o, de haber ingerido o ingerir, o poseer bebidas embriagantes, drogas enervantes o de cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo o llegar a prestar sus servicios aún bajo el efecto de alguna de estas sustancias, o presentarse de cualquier forma en un estado inadecuado aún por la primera vez, esto en razón al manejo constante y atención directa de clientes de acuerdo al objeto social de la empresa.
14. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los Guardas de Seguridad.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

15. 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.
16. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
17. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
18. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
19. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (ARTÍCULO 60, C.S.T.).
20. Usar teléfonos celulares, equipos reproductores de música, audífonos y cualquier otro equipo, elemento o sistema distractor en el lugar o sitio de trabajo dentro de la jornada laboral, para fines distintos a sus funciones laborales y que afecten la labor encomendada.
21. Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los clientes o circunstancia análogas pertenecientes al EMPLEADOR.
22. Expresamente se prohíbe a los empleados que dispongan de la mercancía y los elementos propios de la organización en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros ya que lo anterior representa un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita del empleador. De manera especial se hace mención a las políticas comerciales que benefician a los clientes.
23. Todo hecho u omisión que afecte la disciplina de la organización o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo.
24. Dedicarse en horas de trabajo a actividades distintas a sus labores.
25. Realizar trabajos adicionales en otras empresas, con personas particulares de cualquier otro ramo que interfieran en el desempeño laboral y el rendimiento, hecho que podrá tratarse de común acuerdo con el empleador.
26. Retirarse del puesto de trabajo durante la jornada de trabajo sin permiso del jefe inmediato abandonando el sitio de trabajo.
27. Violar la confidencialidad y exclusividad pactada con el empleador.
28. Realizar actos de agresión física o verbal contra otros empleados o terceros.
29. Apropiarse y/o retener dineros, títulos valores, escrituras públicas o privadas, documentos, valores, bienes, equipos, máquinas y/o vehículos de propiedad de la empresa.
30. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
31. No prestar la adecuada atención a sus labores en su horario de trabajo.
32. Retirar de los archivos o dar a conocer documento alguno a cualquier persona, sin autorización escrita de la persona autorizada por la empresa para darla.

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.

33. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la empresa, a terceros bien sea personas jurídicas o naturales o, para provecho indebido del mismo trabajador.
34. Solicitar de sus pares, superiores, inferiores y en general cualquier colaborador de la compañía en categoría o empleo préstamo de dinero.
35. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores o funciones que desempeñe
36. Rechazar sin justa causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la empresa.
37. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para disminuir el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, para que no se produzcan las labores en la calidad, cantidad y tiempo que determina la empresa.
38. Ejecutar negligentemente o defectuosamente el trabajo.
39. Causar daños en la labor confiada, o en los equipos, herramientas, vehículos o instalaciones de la empresa.
40. Usar medios de distracción en el trabajo, tales como juegos, etc.
41. Rifar, cambiar, vender o negociar en cualquier forma objetos durante el trabajo.
42. Usar el carné o documento de identificación de otro trabajador, en cualquier caso.
43. Realizar actividades distintas a las contratadas que afecten o pudieren afectar la normal operación de las actividades laborales.
44. Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que la empresa le haya ordenado, o para el cual haya concedido permiso, dentro o fuera de la empresa, sin que exista una justificación válida.
45. Comer dentro de las horas y lugares de trabajo, salvo durante el tiempo asignado para el almuerzo, sin causa justificada.
46. Superar el tiempo asignado para el almuerzo, sin causa justificada.
47. Botar las basuras y sobrantes fuera de los sitios indicados y mantener sucio y desordenado su puesto de trabajo.
48. No vestir la ropa de trabajo o no usarla en la forma indicada, en aquellos casos en que se imponga una ropa de trabajo.
49. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
50. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
51. Dar datos o informaciones no ciertas sobre la organización, ventas, sistemas y procedimientos de la empresa.
52. Dar información no cierta en cuanto al subsidio familiar, de transporte y otros beneficios.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

53. Distribuir periódicos, hojas, volantes, circulares, o porta afiches o cartelones no ordenados o autorizados por la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.
54. Fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras cuando ataquen la dignidad de las personas, las entidades o la empresa, y cuando no tengan firma autorizada.
55. Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta sin la correspondiente autorización.
56. Entrar o sacar paquetes, bolsas u objetos semejantes y/o de las instalaciones o lugares de la empresa donde esto esté prohibido, sin mostrar el contenido al representante de la empresa o a los celadores o vigilantes.
57. No acatar las órdenes o instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones de la empresa
58. Irrespetar o dar mal trato al personal de vigilancia, aseo y otros servicios, sean estos o no trabajadores de la empresa.
59. Entrar o salir de las instalaciones de la empresa en horas distintas a las de trabajo sin causa justificada o sin autorización expresa.
60. Entrar o salir de las instalaciones de la empresa para sitios diferentes a los asignados para tal fin.
61. Tomar elementos de los botiquines sin causa justificada.
62. Portar armas durante el trabajo, salvo quienes durante el mismo deban tenerlas.
63. Mantener desordenado intencionalmente el sitio de trabajo o hacerlo riesgoso y propenso para accidentes de trabajo.
64. Atemorizar, coaccionar o intimidar a un compañero de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
65. Sustraer de las dependencias de la empresa sin la autorización correspondiente, objetos de esta o de sus trabajadores.
66. Provocar, instigar o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la empresa.
67. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior siempre que ellas no lesionen su dignidad.
68. Participar en espionaje o sabotaje en contra de la empresa.
69. Cualquier acto de violencia, injuria o mal trato de palabra o de obra o faltas de respeto en que incurra el trabajador dentro de las dependencias de la empresa, contra superiores jerárquicos, demás trabajadores, clientes de la misma o contra terceros que se encuentren en tales dependencias.
70. Consignar en la solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a la empresa, datos falsos o no ceñidos a la verdad y ocultar información solicitada en el mismo documento.
71. El desperdicio de recursos de información y la transmisión o almacenamiento de material impropio o ilegal en cualquier forma de comunicación (Computadores de escritorio o portátiles, correo electrónico, grupos de noticias, chats, etc.)

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

72. La divulgación, propagación o almacenamiento para propósitos personales de información de la empresa, secretos del negocio o cualquier otra información confidencial y/o sensitiva de la empresa, sus empleados o clientes.
73. Acceder al servicio de internet por conexiones distintas a las entregadas por la empresa.
74. La utilización del servicio de internet en cualquier forma relacionada con pornografía, solicitudes ilegales, falta de ética, racismo, sexo, lenguaje impropio, chat, acoso, amenaza, intimidación, entrega de información no autorizada, vandalismo o acceso a otros sitios restringidos por la empresa.
75. Publicar en cualquier sitio web de la empresa información que pudiera ser utilizada por personas no autorizadas.
76. Hacer uso del correo electrónico para propósitos que constituyan un conflicto con los intereses de la empresa.
77. Enviar información confidencial o secreta de la empresa fuera de la misma sin la protección adecuada (criptografía).
78. Utilizar el correo electrónico o el internet para facilitar propósitos comerciales privados o la violación de políticas de seguridad de la información.
79. Comprar, copiar, distribuir o instalar en los equipos de la empresa, software no suministrado por la empresa.
80. Cualquier violación a las políticas de seguridad industrial de la empresa, o a cualquiera de sus políticas internas.
81. Incumplir las normas sobre SARLAF, manejo de dinero y en general cualquier obligación o instrucción relacionada con la actividad financiera, el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y/o actividades del ramo.
82. Incumplir las normas sobre Sistema de Gestión de la Calidad, PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL, SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE).
83. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones, y que a juicio de la empresa, ponga en entredicho la moralidad de la empresa, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad bancaria, financiera y la conducta de sus agentes.
84. Llevar fuera de las oficinas de la empresa, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la empresa, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
85. 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 o sucursales de la empresa, sin autorización previa de la empresa.
86. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes y usuarios de la empresa.
87. Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones señaladas en el presente ARTÍCULO por parte del trabajador constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador.

CAPITULO XIX OTRAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES:

1. Prestar un servicio asignado a otro trabajador sin previa autorización de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** o sustituir a éste en cualquier forma irregular.
2. Mantener dentro de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier otro producto que incite a la violencia.
3. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier índole dentro de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** sin permiso de este.
4. Distraer las actividades laborales dentro de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** durante las horas de trabajo con juegos, burlas o lecturas extrañas a las labores.
5. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, sus superiores o la de terceros, igualmente los edificios, máquinas, vehículos, equipos y demás enseres de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.**
6. Realizar reuniones en las instalaciones de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** cualquiera que sea el número de participantes, sin previa autorización de ésta.
7. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado sin previo permiso expreso de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.**
8. Permanecer en los lugares de trabajo, sin necesidad de ello, en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
9. Operar máquinas o vehículos o utilizar equipos o herramientas sin orden previa para hacerlo.
10. Exponer trabajo defectuoso o no informar de él inmediatamente a su superior.
11. Cambiar turnos de trabajo sin previa autorización de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.**
12. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo va a suceder en sus labores, sin avisarle a su inmediato superior para que éste tome las medidas necesarias o se programe otro vehículo para su reemplazo pertinente.
13. Abandonar, aún por leve tiempo, el sitio de trabajo sin permiso de los superiores jerárquicos.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

14. Ocuparse en asuntos distintos a sus labores durante las horas de trabajo sin previo permiso del superior respectivo.
15. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias sin causa justificada. Sin previo aviso y sin permiso de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.**
16. Salir de las instalaciones de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** con paquetes sin haber sido sometidos a previa revisión por parte de los vigilantes o personal encargado, salvo que medie autorización del jefe inmediato.

CAPITULO XX RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 73. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Jefe de Recursos Humanos o a quien éste asigne, quien oír y resolverá con justicia y equidad y/o remitirá o redireccionará el caso con la persona competente cuando el manejo de la situación no esté dentro de sus funciones o facultades.

ARTÍCULO 74. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los ARTÍCULOS anteriores, el empleado o empleados pueden recurrir a las instancias superiores de acuerdo con el orden jerárquico establecido, con excepción de los funcionarios directivos señalados como facultados para imponer sanciones, ya que no pueden ser juez y parte.

CAPITULO XXI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 75.- Imposición y sanciones: La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (ARTÍCULO 114 C.S.T.).

ARTÍCULO 76. Faltas de Impacto Leve: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de SEIS (06) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

FALTA DE RETARDO HASTA DE 6 MINUTOS	SANCIÓN DISCIPLINARIA
PRIMERA VEZ	MULTA DE LA DÉCIMA PARTE DEL SALARIO DE UN DÍA
SEGUNDA VEZ	MULTA DE LA QUINTA PARTE DEL SALARIO DE UN DÍA
TERCERA VEZ	SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO EN LA MAÑANA O EN LA TARDE
CUARTA VEZ	SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO HASTA POR 3 DÍAS

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

FALTA EN EL TRABAJO EN LA MAÑANA O EN LA TARDE	SANCIÓN DISCIPLINARIA
PRIMERA VEZ	SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO HASTA POR 3 DÍAS
SEGUNDA VEZ	SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO HASTA POR 8 DÍAS

- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.

Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

FALTA TOTAL AL TRABAJO	SANCIÓN DISCIPLINARIA
PRIMERA VEZ	SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO HASTA POR 8 DÍAS
SEGUNDA VEZ	SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO HASTA POR 2 MESES

- d) El incumplimiento del porte del uniforme sin excusa suficiente.
- e) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

VIOLACIÓN DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES O REGLAMENTARIAS	SANCIÓN DISCIPLINARIA
PRIMERA VEZ	SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO HASTA POR 8 DÍAS
SEGUNDA VEZ	SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO HASTA POR 2 MESES

PARÁGRAFO: La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

PARÁGRAFO 2. Para la medición y verificación de la acumulación de la falta y la aplicación de la sanción se tendrá en cuenta los antecedentes disciplinarios.

ARTÍCULO 77. Agravantes:

1. Cuando las conductas descritas en el presente Reglamento configuren un perjuicio de consideración a trabajadores, a la dependencia, a la empresa, o pongan

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.
 Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

en alto riesgo el orden económico o administrativo de la organización, la falta será considerada grave.

2. Cuando se logre comprobar que las conductas anteriormente descritas fueron realizadas por el trabajador con la intención de ocasionar algún perjuicio económico o administrativo a la organización, la falta será considerada como muy Grave.

ARTÍCULO 78. Faltas de Impacto Grave: Constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo:

1. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. **Parágrafo:** La medición para la verificación de la acumulación de la falta y la aplicación de la sanción se hará de manera trimestral.
3. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias y/o de cualquier tipo de instrucción impartida por el empleador.
6. Ejecutar cualquier acto o comportamiento contrario a las normas, estándares, políticas, funciones, responsabilidades de Seguridad y Salud Laboral, gestión Ambiental de la empresa que ponga en riesgo el medio ambiente, la vida e integridad física propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, en la empresa, el sitio de trabajo y/o en actividades realizadas en representación de la empresa.
7. La violación del Procedimiento definido por la empresa cuando se ha reincidido y/o el nivel de sanción lo establece como falta Grave, de conformidad con el nivel de sanción establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.
8. Violación e incumplimiento por parte del trabajador de la Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas de la empresa.
9. La violación e incumplimiento grave por parte del Trabajador de la política de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas de la empresa, cuyo nivel de sanción se dará de la siguiente forma:
10. Posesión, ocultamiento, transporte, promoción y/o comercialización de drogas ilícitas, sustancias psicoactivas o químicas controladas y medicinas con efectos en el sistema nervioso sin fórmula médica, y bebidas embriagantes en la empresa, el sitio de trabajo y/o en actividades realizadas en representación de la empresa será considerada como falta grave.
11. Presentarse en la empresa, el sitio de trabajo y/o en actividades realizadas en representación de la empresa bajo la influencia de drogas ilícitas,

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

narcóticos sustancias psicoactivas o químicas controladas y medicinas con efectos en el sistema nervioso sin fórmula médica, cuando los resultados de los exámenes respectivos permitan establecer positivo en el consumo, será considerada como grave.

12. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias, conforme al C.S.T. y al decreto 1108 de 1994.
13. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la empresa o de los bienes de terceros confiados a la misma.
14. No cumplir oportunamente las prescripciones que, para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones y/o valores de la empresa o que en ella se manejan, impartan los jefes de ésta.
15. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que, por razón de su oficio en la empresa, tenga que manejar, o lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo; o usar para fines personales el Internet, sistemas de comunicaciones y vehículos, de propiedad o al servicio de la empresa.
16. Permitir voluntariamente o por su culpa que personas no autorizadas tengan acceso a datos o hechos de conocimiento privativo de la empresa, de los clientes de esta o de los usuarios del servicio.
17. Aprovechar indebidamente, para sí o para terceros, la relación con proveedores, clientes o usuarios del servicio, en su condición de trabajador de la empresa.
18. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares, o a realizar actividades de comercio con otros trabajadores de la empresa o con terceros, cualquiera que sea su finalidad.
19. Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresa e inequívocamente a otro trabajador de la empresa, salvo el caso de necesidad efectiva e inaplazable, y previa orden superior.
20. Engañar a la empresa con relación al uso y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, anticipos de cesantía, créditos, o demás beneficios que ésta otorgue a los trabajadores.
21. Aprovecharse del contacto con el usuario del servicio para fines diferentes a los que corresponden al desarrollo del objeto social de la empresa.
22. Utilizar, en provecho propio y/o de un tercero, la información obtenida por razón de su trabajo para fines distintos a la operación o servicio.
23. Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por la empresa para el manejo y/o seguridad de procesos, operaciones, software, información y otros asuntos relacionados con el servicio, comunicados al trabajador por la empresa, bien sea de manera personal o a través de manuales, memorandos, circulares, medios electrónicos o cualquier medio análogo.

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.

24. Incurrir en conductas que impliquen agresión, desavenencia, injuria, falta de respeto o ultraje físico, verbal o moral con relación a los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o usuarios de los servicios, proveedores o las personas que dependan de estos.
25. Permitir o facilitar, por acción u omisión, operaciones irregulares o ilícitas.
26. Incumplir las políticas y normas de la empresa en cuanto a uso adecuado de EPP y seguridad en el trabajo.
27. Tolerar el incumplimiento de las políticas y normas de la empresa en cuanto a uso adecuado de EPP y seguridad en el trabajo por parte de los empleados a su cargo.
28. Modificar, sin estar autorizado, en cualquier forma, las condiciones y/o características de los o servicios ofrecidos o vendidos a los clientes.
29. Retener injustificadamente en su poder información (en cualquier medio, sea físico o electrónico), archivos o solicitudes que haya recibido para el normal desempeño de sus funciones.
30. Copiar, divulgar, distribuir o transferir electrónicamente o por cualquier otro medio, programas, archivos, software o manuales de propiedad o bajo licencia de la empresa, sin previa autorización.
31. Descompilar, usar ingeniería de reversa, desensamblar, o por cualquier otro medio reducir el software de la empresa a una forma humanamente perceptible, sin la autorización expresa de ésta.
32. Arrendar, prestar, vender o crear trabajos derivados basados en el software de la empresa o en cualquier parte de ellos.
33. Modificar, adaptar o traducir el software de la empresa sin el previo consentimiento escrito de ésta.
34. Prestar o informar las claves de acceso a los programas de sistemas, bien sea las personales o las de otros empleados, que se conozcan en razón del oficio.
35. Borrar los archivos del sistema que afecten la prestación de servicio.
36. Afectar el servicio de los equipos de cómputo en ambiente de producción o en ambiente de desarrollo.
37. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, y que a juicio de ésta ponga en entredicho la moralidad de la Institución y su buen nombre.
38. Demorar en forma injustificada la contabilización de operaciones o negocios de la empresa, u ocultarlos contablemente.
39. Incurrir en errores en las operaciones o en la elaboración o archivo de documentos, aún por la primera vez, cuando a juicio de la empresa se haya causado perjuicio económico grave.
40. Afectar indebidamente las cuentas de la empresa o de los clientes de las empresas usuarias.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

41. Acreditar o debitar en forma equivocada las cuentas de los clientes de las empresas usuarias, aún por la primera vez, cuando a juicio de la empresa se produzca perjuicio de carácter económico grave.
42. Destruir, mutilar, alterar o hacer desaparecer documentos de la empresa, de las empresas usuarias o de sus clientes.
43. Omitir datos o consignar datos inexactos en los informes, relaciones, balances o asientos que presente a los superiores jerárquicos o que sean solicitados por éstos.
44. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen o credibilidad de la empresa.
45. Utilizar en forma indebida el nombre de la empresa en beneficio propio o de terceros.
46. Violación e incumplimiento por parte del trabajador de la Política de prevención, protección y atención del acoso sexual de la empresa.
47. Pedir y/o recibir propinas de cualquier clase a los proveedores o a cualquier persona o entidad que tenga negocios con la empresa.
48. Cualquier falta grave adicional pactada en los contratos de trabajo, manuales, procedimientos o políticas establecidas por la organización.
49. Se entiende que las faltas que no estén consideradas en éste Reglamento como leves o delicadas son faltas graves.
50. Cualquier otra falta grave en el desarrollo de las funciones propias de cada cargo cuando contravenga injustificadamente las órdenes del jefe inmediato.

ARTICULO 79.- Integración Normativa: Sin perjuicio de lo contenido en el presente capítulo, también harán parte de la escala de faltas y sanciones del Reglamento Interno todas aquellas conductas y sanciones establecidas en los contratos de trabajo, manuales, procedimientos, instrucciones y políticas expedidas por la organización.

ARTÍCULO 80. CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA. Incurrir en cualquier falta grave, lo cual constituye incumplimiento de sus obligaciones convencionales o legales según se establece en el ARTÍCULO 6 del Decreto 2651/65.

CAPITULO XXII PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTA Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 81. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá aplicar el procedimiento disciplinario descrito en el presente capítulo, salvo la

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

excepción del procedimiento de autodefensa establecido para el adecuado cumplimiento de la jornada laboral; todo lo anterior en aras de proteger el debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador.

PARÁGRAFO. Para efectos prácticos y de imparcialidad, **EL EMPLEADOR** podrá delegar la función de investigación de las faltas disciplinarias en un profesional externo a la compañía, o a funcionario directivo, quien adelantará el proceso disciplinario contemplado en este reglamento.

ARTICULO 82. Medidas que no constituyen decisiones disciplinarias: Los Jefes y/o coordinadores de la compañía que tengan personal a su cargo deberán iniciar ciertas acciones de manera autónoma e independiente tendientes a corregir la conducta de los trabajadores en una primera oportunidad antes de iniciar el procedimiento disciplinario formalmente hablando, siempre que se den las condiciones del **Parágrafo segundo** del presente ARTÍCULO. Las medidas que pueden tomar el Jefe o Coordinador con personal a cargo serán las siguientes:

- a. **Conversatorio laboral.** Reunión o dialogo entre el trabajador y su superior inmediato, en la cual se deja constancia de la conducta inadecuada del trabajador.
- b. **Recomendación a cumplir.** Comunicación que ejecuta directamente el superior con el propósito de dejar claro al trabajador que su comportamiento ha sido inadecuado a la luz de las reglamentaciones que rigen su comportamiento institucional.
- c. **Invitación a reflexionar.** Es un mecanismo mediante el cual se le informa al colaborador las consecuencias que genera para el grupo la conducta que está desarrollando de manera equivocada.
- d. **Acuerdo de desempeño y/o compromiso.** Es el compromiso escrito que adquiere el trabajador con su jefe inmediato para adecuar su comportamiento al cumplimiento de tareas u obligaciones que no se vienen ejecutando en las condiciones o con la efectividad requerida; incluye la especificación de actividades cuestionadas, el cronograma de cumplimiento y las reuniones de seguimiento en caso de ser aplicables.
- e. **Retroalimentación con Recursos Humanos.** Es el compromiso escrito que adquiere el trabajador con la persona encargada de RECURSOS HUMANOS para adecuar su comportamiento al cumplimiento de tareas u obligaciones que no se vienen ejecutando en las condiciones o con la efectividad requerida; incluye la especificación de actividades cuestionadas, el cronograma de cumplimiento y las reuniones de seguimiento en caso de ser aplicables.

PARÁGRAFO 1. Las medidas no constitutivas de decisiones disciplinarias constituyen una facultad a los jefes o coordinadores con personal a cargo para

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
 Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

ejecutar medidas que garanticen el ambiente laboral y el adecuado desarrollo de las labores de los trabajadores a su cargo. Estas medidas no constituyen bajo ninguna modalidad una sanción disciplinaria al trabajador.

PARÁGRAFO 2. Las medidas no constitutivas de decisión disciplinaria solamente serán aplicadas para las conductas calificadas como faltas leves, cuando el Jefe de Recursos Humanos considere que se trata de una situación remota, aislada e incoherente al desempeño normal del trabajador en sus funciones.

PARÁGRAFO 3. El jefe o Coordinador deberá utilizar cada una de las medidas no constitutivas de decisión disciplinaria por una sola vez a cada trabajador, en caso de presentarse otra conducta susceptible de decisión disciplinaria, sin importar su calificación, esta deberá ser notificada al departamento de RECURSOS HUMANOS.

ARTICULO 83. El proceso disciplinario será el siguiente:

1. Apertura del proceso disciplinario: El cual deberá comunicarse por escrito o vía electrónica al trabajador, que contendrá:

- i. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se le imputan las conductas de posible sanción.
- ii. La formulación de los cargos imputados, donde consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar, la calificación provisional de las conductas descritas como faltas disciplinarias y el traslado de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- iii. La indicación de la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al trabajador.
- iv. Concesión de un término no inferior a cinco (05) días hábiles para que el trabajador pueda manifestarse, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para su defensa.

2. Realización diligencia de descargos: En la cual el trabajador podrá ejercer su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos. En la medida que la necesidad lo exija, se podrán adelantar diligencias de ampliación a descargos.

3. Decisión: Pronunciamiento definitivo del empleador mediante acto motivado, sobre la decisión disciplinaria del caso.

4. Recursos: Presentación de los recursos a los que haya lugar por parte del trabajador.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

5. Resolución de los recursos interpuestos por el trabajador.

ARTÍCULO 84. Competencia. El órgano competente para conocer, iniciar y desarrollar el procedimiento disciplinario interno descrito en el presente capítulo será el Área de RECURSOS HUMANOS quien iniciará, desarrollará y resolverá cada uno de los casos con justicia y equidad. De igual manera, dicha área estará facultada para delegar las funciones que considere pertinentes, con el fin de dar celeridad al procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 85. Formas de iniciar el procedimiento disciplinario interno. El Área de Gestión Humana, o quien se encuentre delegado para ello, podrá realizar la apertura del proceso investigativo y disciplinario, cuando se presenten conductas que puedan configurar incumplimientos legales y/o reglamentarios de los trabajadores, de la siguiente manera:

- a. Por comunicación (informe disciplinario) presentada por el Jefe Inmediato o Superior Jerárquico dentro del organigrama de la compañía al Área de Recursos Humanos.
- b. Por comunicación de cualquier trabajador de la compañía al Área de Gestión Humana.
- c. Por comunicación que realice cualquier tercero a la compañía.
- d. En forma oficiosa, cuando así lo considere pertinente.

ARTÍCULO 86. Apertura del proceso disciplinario. El Área de RECURSOS HUMANOS deberá notificar al trabajador, ya sea por escrito o por cualquier medio electrónico, la apertura de cualquier proceso disciplinario interno, con el fin de determinar la existencia de algún incumplimiento legal o reglamentario de cualquier trabajador de la organización. El documento que notifica la apertura del proceso disciplinario contendrá además lo siguiente:

1. La narración de los hechos que dieron lugar a la apertura del proceso disciplinario.
2. La formulación de cada uno de los cargos imputados de manera clara y precisa.
3. Las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar de cara al Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con la integración normativa aplicable.
4. La calificación provisional de las conductas descritas como faltas disciplinarias.
5. El traslado de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
6. La indicación de la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al trabajador. Frente a este punto el Área de RECURSOS HUMANOS determinará la pertinencia de determinar la fecha de realización de la diligencia de descargos en documento aparte al de la apertura del proceso disciplinario, decisión que deberá ser notificada por escrito al trabajador. En todo caso se concederá un término no inferior a cinco (05) días

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

hábiles para que el trabajador pueda manifestarse, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para su defensa.

ARTÍCULO 87. Diligencia de Descargos. Una vez notificada la apertura del proceso disciplinario, el Área de RECURSOS HUMANOS procederá a realizar la diligencia de descargos de manera presencial o virtual, previa citación y notificación al trabajador, en la cual el trabajador podrá ejercer su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

ARTÍCULO 88. Solemnidad de la Diligencia de Descargos. El Área de RECURSOS HUMANOS deberá levantar un acta, por escrito o en medio magnético, de la diligencia de descargos que se desarrolle con el trabajador, la cual deberá ser suscrita por ambas partes y los respectivos testigos, cuando así aplique, en dos copias de igual tenor y valor.

Cuando el trabajador o cualquiera de los testigos se rehúse a firmar el acta de la diligencia de descargos, se deberá dejar constancia escrita de la situación, la cual deberá ser suscrita por el encargado de RECURSOS HUMANOS para la realización de la diligencia de descargos y un testigo (constancia en la cual se da fe de la lectura del documento y entrega formal a quien se niega a firmar).

En los casos que lo considere pertinente, el Área de RECURSOS HUMANOS podrá levantar un registro filmográfico o audio gráfico de la diligencia de descargos a la que haya lugar.

Así mismo, las partes cuentan con la posibilidad de usar tecnologías de la información para adelantar el proceso.

ARTÍCULO 89. Representantes de trabajadores Sindicalizados. Los Trabajadores que se encuentren afiliados a cualquier Sindicato, podrán ser asistidos en la diligencia de descargos por dos representantes de la organización Sindical a la que pertenezcan, quienes deben ser empleados de la compañía.

ARTÍCULO 90. Oportunidad para controvertir los elementos probatorios del proceso. El trabajador podrá controvertir las pruebas en su contra y allegar o solicitar las que considere necesarias, fin para el cual tendrá que aportar o solicitar las mismas, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la recepción de las mismas.

PARÁGRAFO. Para comprobar las faltas disciplinarias el empleador podrá utilizar los medios probatorios que requiera para tal fin, como testimonios, documentos, pruebas de alcoholemia y demás pruebas especiales y/o periciales necesarias, de conformidad con el decreto 1108 de 1994 y la sentencia T-183 de 1994.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

ARTÍCULO 91. Decisiones disciplinarias por parte del Empleador. Cuando el empleador logre verificar que las conductas objeto de apertura del proceso disciplinario constituyen un incumplimiento a las obligaciones laborales y reglamentarias del trabajador, podrá imponer:

- a. **Multas:** Descuentos salariales que se imponen como sanción al trabajador, las multas nunca podrán exceder de la quinta parte del salario diario del trabajador. Deberán notificarse por escrito al trabajador cuando se presenta la imposición de dichas multas.
- b. **Llamado de Atención:** Amonestación escrita que realiza el empleador al trabajador por el incumplimiento a sus obligaciones reglamentarias y legales. El llamado de atención siempre se anexará a la hoja de vida del trabajador. El llamado de atención se aplicará ante la comisión de faltas leves cuando el empleador hubiere decidido prescindir de la aplicación de la suspensión como medida disciplinaria.
- c. **Suspensión al Contrato de Trabajo:** Decisión disciplinaria del empleador para proceder a la suspensión del contrato de trabajo del trabajador. Esta decisión será notificada por escrito al trabajador.

PARÁGRAFO. para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta reincidencias, impacto institucional, daños materiales etc., dado que solo de esta manera se podrá estar frente a un procedimiento disciplinario real y efectivo.

ARTÍCULO 92. Terminación del contrato de trabajo con justa causa. Cuando se configure alguna de las causales establecidas en el ARTÍCULO 62 del Código Sustantivo de Trabajo, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo, el empleador estará facultado para proceder a la terminación del contrato de trabajo. Esta decisión deberá ser notificada por escrito, la cual deberá estar debidamente motivada.

PARÁGRAFO. En el caso del llamado de Atención y de la Suspensión al Contrato de Trabajo el recurso de apelación se ejecutará en efecto suspensivo. En el caso de la terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa de recurso de apelación se ejecutará en el efecto devolutivo.

ARTICULO 93. Inasistencia del trabajador a la diligencia de descargos: Cuando el trabajador previamente citado no se presente a la fecha y hora indicadas para llevar a cabo la diligencia de descargos, siendo su obligación principalísima reportar de inmediato esta situación para evitar el no acatamiento a la instrucción y la pérdida

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

de tiempo al funcionario respectivo, contará adicionalmente con el término de dos (2) días para justificar y probar su ausencia.

En caso de no acudir a la diligencia de descargos, y no justificar su ausencia dentro de los términos establecidos, se tendrán como ciertos los hechos descritos dentro del pliego de cargos.

La inasistencia a una diligencia de descargos sin justificación se tendrá como una falta delicada a las obligaciones del trabajador, que podrá ser sancionada con una suspensión al contrato de trabajo de cinco (5) a treinta (30) días.

ARTICULO 94. Motivación, proporcionalidad y congruencia: Toda decisión disciplinaria del empleador deberá realizarse mediante un acto motivado y congruente, el cual contendrá de manera clara y precisa la imposición de la sanción, la cual será proporcional a los hechos que la motivaron.

ARTICULO 95. Recursos: Frente al Llamado de Atención, la Suspensión al Contrato de Trabajo y la Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa, el trabajador podrá interponer por escrito el recurso de apelación, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la decisión disciplinaria del empleador.

Frente a la Multa y la Carta Llamado al Cumplimiento no procederá ningún recurso.

ARTICULO 96. Resolución del Recurso de Apelación: Del Jefe de RECURSOS HUMANOS, procederá a resolver el Recurso de Apelación interpuesto por el trabajador. La resolución del recurso deberá ser notificada por escrito al trabajador.

ARTICULO 97. Firmeza de las decisiones disciplinarias por parte del empleador: Se entenderán en firme las decisiones disciplinarias del empleador cuando:

- a) Se haya cumplido el término para interponer el Recurso de Apelación y el trabajador no haya hecho uso del mismo.
- b) A partir de su notificación, frente a las decisiones disciplinarias en las cuales no procedan recursos.
- c) Cuando se haya resuelto el Recurso de Apelación interpuesto por el trabajador.

Una vez en firme la decisión disciplinaria del empleador, este procederá a ejecutar la decisión tomada.

ARTICULO 98. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los ARTÍCULOS anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo si lo hubiere, así como pueden recurrir a las instancias superiores de acuerdo al orden jerárquico establecido, con excepción de los funcionarios directivos señalados como facultados para imponer sanciones, ya que no pueden ser juez y parte.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

ARTICULO 99. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente capítulo.

CAPITULO XXIII RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRATAMIENTO

ARTÍCULO 100. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: SUBGERENTE

ARTÍCULO 101. Se deja claramente establecido para efectos de los reclamos a que se refieren los ARTÍCULOS anteriores, el trabajador o trabajadores pueden recurrir a las instancias superiores de acuerdo al orden jerárquico establecido, con excepción de los funcionarios directivos señalados como facultados para imponer sanciones, ya que no pueden ser juez y parte.

CAPITULO XXIV LEY 1010 DE 2006

LEY 1010 DE 2006. ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS.

ARTICULO 102. Definición de acoso laboral: Para efectos de la Ley 1010 de 2006 se entenderá por acoso laboral toda conducta demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de la empleadora, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

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

ARTÍCULO 103. Modalidades: Se consideran modalidades de acoso laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad y la desprotección laborales.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

ARTÍCULO 104. 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:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. 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.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. 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.
10. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
11. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
12. 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.
13. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
14. La inobservancia al derecho de desconexión laboral.

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.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

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.

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 105. Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la fuerza pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el ARTÍCULO 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los ARTÍCULOS 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los ARTÍCULOS 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

CAPITULO XXV MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 106. Los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral previstos por **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Como parte de los mecanismos de prevención, atención y solución de cualquier conducta de acoso laboral o asimilable al acoso laboral, la empresa constituyó un Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con los parámetros de elección y posterior acción que establece la normatividad laboral vigente en Colombia.

ARTÍCULO 107. 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. Como parte de los mecanismos de prevención, atención y solución de cualquier conducta de acoso laboral o asimilable al acoso laboral, la empresa constituirá un Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con los parámetros de elección y posterior acción que establece la normatividad laboral vigente en Colombia.

ARTÍCULO 108 - DEFINICION. Se entiende 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 prejuicio laboral, genera desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 109. En desarrollo del propósito a que se refiere el ARTÍCULO anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

Preventivos

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

1. 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.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos,
 - c. 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.
4. Formular una política clara de prevención del acoso laboral que refleje el compromiso del empleador con la convivencia laboral.
5. Elaborar manuales de convivencia que identifiquen las conductas no aceptables.
6. Visibilizar el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres y las causas que las originan.
7. Capacitar sobre no discriminación por credo, origen, raza y demás factores.
8. Sensibilizar sobre el acoso laboral y sus consecuencias, con enfoque de género, diferencial e interseccional.
9. Capacitar en resolución de conflictos, comunicación asertiva y habilidades sociales a directivos, mandos medios y miembros del Comité de Convivencia Laboral.
10. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
11. Fomentar el apoyo social, el trabajo en equipo y la comunicación armónica en todos los niveles jerárquicos.
12. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y eficaz para prevenir conductas de acoso laboral.
13. Establecer un procedimiento de quejas que garantice confidencialidad y respeto a las personas denunciantes.
14. Capacitar, en coordinación con la ARL, a la brigada de emergencias, al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, a los líderes del Sistema

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.

de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Comité de Convivencia Laboral para brindar primeros auxilios psicológicos en casos de crisis.

15. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere FLOTA VALLE DE TENZA S.A. para desarrollar el propósito previsto en el ARTÍCULO anterior.

Correctivos

1. Implementar acciones de intervención y control de factores de riesgo psicosocial vinculados con la violencia laboral.
2. Promover la participación de las y los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a dichos riesgos.
3. Facilitar el traslado de la persona trabajadora a otra dependencia cuando lo recomiende el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia, garantizando condiciones adecuadas y un clima laboral positivo.
4. Disponer de un espacio de atención presencial o virtual (teléfono, WhatsApp, redes sociales u otros) que ofrezca primeros auxilios psicológicos a quienes presenten quejas por acoso laboral.
5. Socializar las rutas de atención en salud mental para que las y los trabajadores accedan a servicios psicológicos y psiquiátricos cuando sea necesario.
6. Atender las recomendaciones formuladas por el Comité de Convivencia Laboral para la implementación efectiva de las medidas preventivas y correctivas.
7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el ARTÍCULO anterior.

ARTÍCULO 110. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa cuenta con un Comité de Convivencia integrado en forma bipartita, por representantes de los Trabajadores y de la empresa, de conformidad con la normatividad laboral vigente en el tema. Este comité se denomina "Comité de Convivencia Laboral".
2. Calidades: Los miembros del comité deben caracterizarse por tener principios, comportamientos o competencias relacionadas con el respeto, la imparcialidad, la tolerancia, la serenidad, la confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, y habilidades como liderazgo, comunicación asertiva y resolución de conflictos.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
 Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

3. La compañía podrá designar directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán a los suyos a través de votación secreta y mediante escrutinio público.
4. Prohibición – Inhabilidad: Se excluyen de participar como miembros del comité aquellos trabajadores o servidores públicos que hayan sido víctimas de acoso laboral o a quienes se les haya acusado del mismo ante el comité en el último año anterior a la conformación del comité.
5. Centros de trabajo: **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** deberá conformar un (1) comité y en caso de que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, para el cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 3461 de 2025, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas relacionadas con situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamos que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública, empresa privada Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- c. Generar un espacio de diálogo entre las partes, promover compromisos mutuos para solucionar la controversia y formular un plan de mejora concertado, garantizando siempre la confidencialidad.
- d. Cuando no se logre acuerdo, no se cumplan las recomendaciones o la conducta persista:
- e. informar a la alta dirección de la empresa y cerrar el caso. La trabajadora o el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Plazo para la remisión: máximo quince (15) días calendario contados desde la verificación del incumplimiento.
- f. Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo en el cual se plasmen compromisos que tiendan a solucionar los conflictos.
- g. Hacer seguimiento mensual al cumplimiento de las recomendaciones impartidas a las dependencias de talento humano y de seguridad y salud en el trabajo.
- h. Formular planes de mejoramiento consistentes en renovar y promover la convivencia laboral (garantizando siempre la confidencialidad).
- i. Elaborar informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del Comité, que incluyan estadísticas de quejas, seguimiento de casos y recomendaciones, y presentarlos a la alta dirección.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

- j. Hacer un seguimiento a los compromisos y una verificación de su cumplimiento.
- k. En caso de no llegar a un acuerdo o persistir la conducta se deberá cerrar el caso informando a la dirección de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.**, de tal manera que el empleado podrá presentar la respectiva queja ante el Inspector del Trabajo o Juez Competente.
- l. Presentar a la Gerencia General de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** un informe en el cual se involucren estrategias o recomendaciones que promuevan el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, de igual manera un reporte anual con los resultados de la gestión y los requerimientos que realicen los órganos de control.
- m. Seguimiento a las recomendaciones que realicen los departamentos de TALENTO HUMANO y SG-SST relacionados.
- n. Informes trimestrales a la Gerencia General de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** con estadísticas de las quejas, seguimientos y recomendaciones.
- k. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las partes involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- l. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los ARTÍCULOS anteriores.
- m. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- n. Hacer las sugerencias que consideren necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.**
- o. Atender las conminaciones preventivas que formulen los inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del ARTÍCULO 9 de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- p. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

6. Los miembros del comité se reunirán ordinariamente mensualmente, pero extraordinariamente lo podrán hacer cuando se presenten casos que así lo requieran. Las sesiones serán válidas cuando se encuentren presentes la mitad más uno de sus integrantes. Excepto en los casos en que el comité este conformado solo por dos miembros, en cuyo caso se requerirá de la presencia de las dos partes.

7. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.
 Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

8. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

9. **FLOTA VALLE DE TENZA S.A.** deberá garantizar al comité:

- a. Un espacio físico adecuado para las reuniones y demás actividades del comité.
- b. Lo necesario para el manejo de la documentación reservada.
- c. La capacitación o preparación de los miembros en temas prioritarios para el funcionamiento del comité, como comunicación asertiva o resolución de conflictos.
- d. Disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.
- e. - Otorgar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral.

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

CAPITULO XXVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 111. El empleador publicará el Reglamento Interno de Trabajo en dos (2) sitios físicos visibles de la empresa y a través de un medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. Si existen varios lugares de trabajo, bastará con la publicación virtual. El empleador dejará constancia de la entrega o acceso digital del reglamento a todos los trabajadores.

CAPITULO XXVII VIGENCIA

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
 Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A

ARTÍCULO 112. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación. Desde la fecha que entra en vigencia, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 113. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (ARTÍCULO 109, C.S.T.).

FECHA ACTUALIZACIÓN: 24 DE JUNIO DE 2026
DIRECCION: DIAGONAL 23 # 69-60
BOGOTA D.C.

HIPOLITO FORERO GUTIERREZ
REPRESENTANTE LEGAL

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc, que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*
Empresa: Entiéndase a FLOTA VALLE DE TENZA S.A