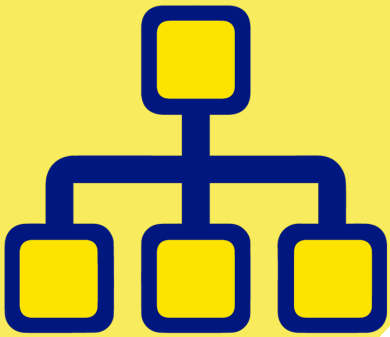
CORPALLANOS
Corporación Agroempresarial de los Llanos

Cartilla 2021

CORPALLANOS

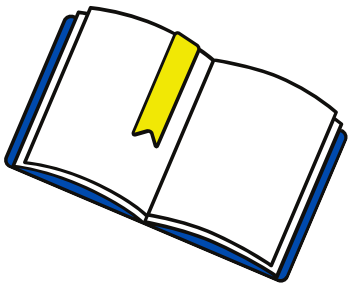
Te invitamos a leer este documento y conocer nuestra Corporación

Historia Corpallanos



Familia Corpallanos (Organigrama)

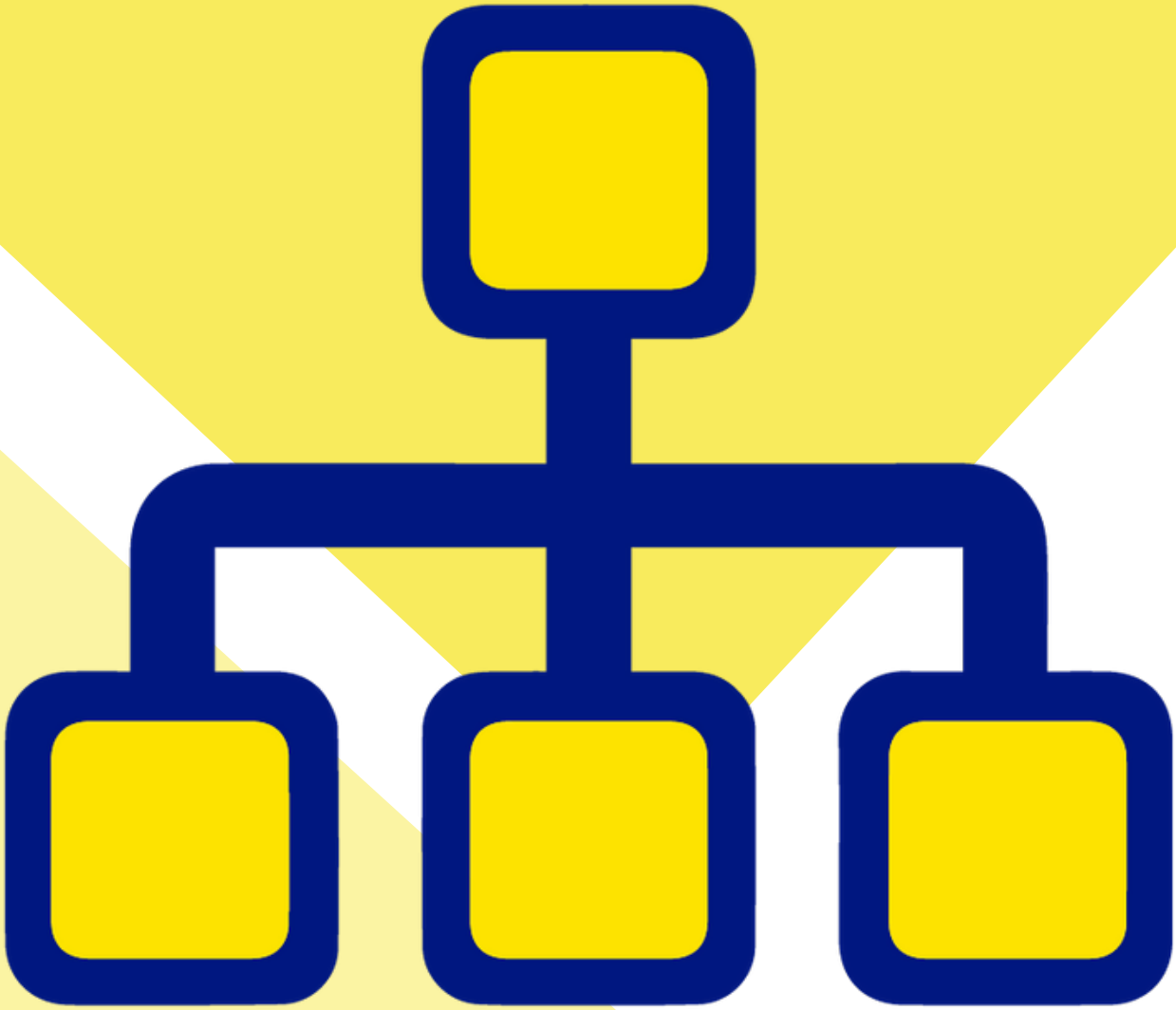
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



Reglamento interno de trabajo y sanciones

Nuestros canales

Contratos en ejecución



Familia Corpallanos (Organigrama)

Volver al menú principal

Familia Corpalla nos

Luis Fernando Díaz Stefenn

Director ejecutivo

Coordinación de proyectos

Angélica Díaz Villalobos

Juanita Díaz Villalobos

MeryHellen Díaz Bernal

Otras áreas

Francisco Andrés Díaz

Área de finanzas

Maria Fernanda Díaz

Área jurídica

Camilo Díaz

Área Comunicaciones

Volver al menú principal

Corpallanos

- Historia
- Proyectos
- Misión
- Visión

Volver al menú principal

Nuestra historia

20 años de experiencia: Somos una Organización No Gubernamental (ONG) que se dedica a potenciar espacios de desarrollo humano, que permitan la generación de condiciones de vida digna y auto sostenible, tanto individual como colectivamente, mediante procesos de empoderamiento, el diseño, la ejecución y la evaluación de proyectos.

Volver al menú principal

Misión

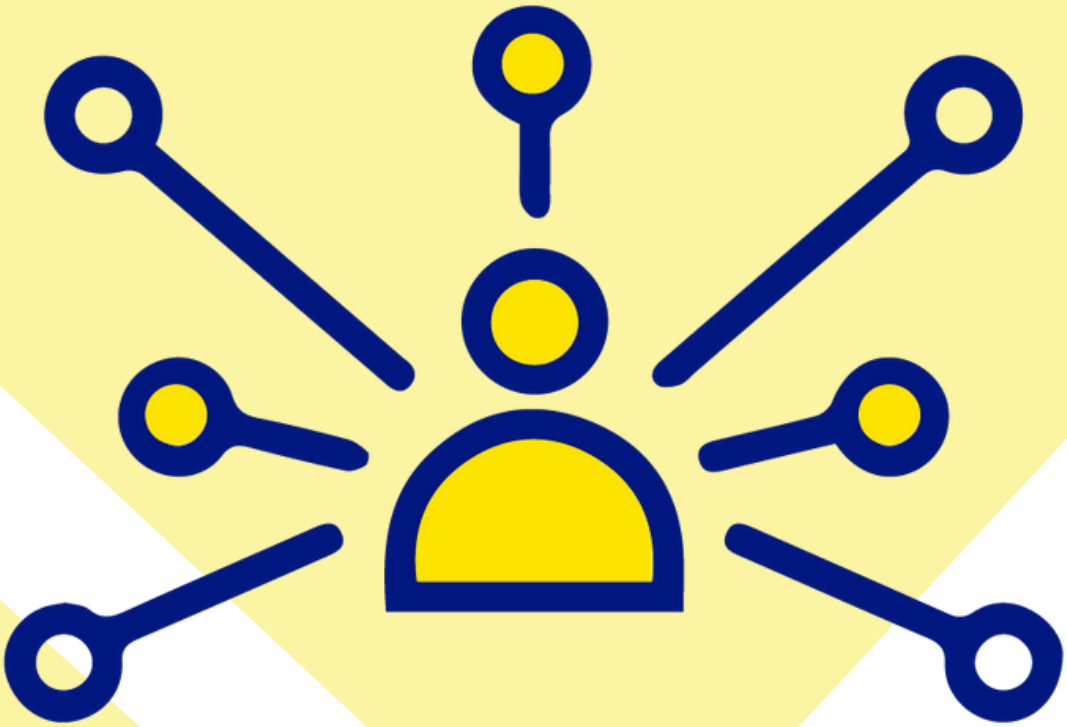
CORPALLANOS es una corporación sin ánimo de lucro dedicada a desarrollar, promover e impulsar actividades sociales, económicas, políticas y ambientales que contribuyan a mejorar la ca lidad de vida, a generar conciencia ciudadana y sentido de pertenencia en las diferentes comunidades, formando ciudadanos integrales y comprometidos con el desarrollo de cada región, con una proyección que nos permita interactuar en cualquier escenario nacional e internacional.

Volver al menú principal

Visión

Consolidarnos como una corporación a Nivel Nacional que cumpla con los estándares de calidad y eficiencia en el desarrollo de proyectos que propendan por el desarrollo organizacional, mejoren la calidad de vida de la población y nos aseguren un entorno ambiental sano. Así mismo ejecutar proyectos que se ajusten a los lineamientos de nuestros estatutos con base a los acuerdos y convenios que se suscriban con entidades públicas y privadas.

Volver al menú principal



Nuestros canales

- Página web
- Facebook
- Instagram
- Twitter
- Correo electrónico

Volver al menú principal

CORPALLANOS
Corporación Agroempresarial de los Llanos

Nuestros Canales

www.corpallanos.com

Corpallanos

Corpallanos

CorpallanosOng

gestionhumanacorpallanos@gmail.com

Volver al menú principal

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

Políticas

Volver al menú principal

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Políticas

1 Seguridad y salud en el trabajo

2 Ambiental

3 Alcohol y drogas

4 Factores de riesgo

Volver al menú principal

Contratos en ejecución

- Metro de Medellín (Guías educativos)
- Alcaldía de Jamundí

Volver al menú principal

Contratos en ejecución

Nuestra Corporación, se encuentra ejecutando actualmente dos proyectos:

Guías educativos

Objetivo: Prestar el servicio de formación de usuarios en el Sistema Integrado de Transporte, el cual comprende metro, buses, cables, tranvía y rutas alimentadoras, a través de la ejecución de acciones educativas y formativas de carácter presencial.

Prestación de servicios para desarrollar iniciativas productivas individuales o asociativas, así como la asistencia técnica de las medidas tendientes a la recuperación social, y de medios de vida de las familias beneficiarias del Proyecto Habitacional Torres de Alamadina, en la ciudad de Jamundí – Valle del Cauca, conforme con las directrices dadas por la Subgerencia de Gestión del Riesgo en concordancia con el Plan Jarillón de Cali.

Volver al menú principal

CORPALLANOS
Corporación Agroempresarial de los Llanos

Contrato Metro 2020 -2022

Guías educativos

Prestar el servicio de formación de usuarios en el Sistema Integrado de Transporte, el cual comprende metro, buses, cables, tranvía y rutas alimentadoras, a través de la ejecución de acciones educativas y formativas de carácter presencial.

CORPALLANOS
Corporación Agroempresarial de los Llanos
Yo te guío con amor!

Contrato Metro

Equipo Corpallanos

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Reglamento interno de trabajo y sanciones

Talento Humano

Comunicación y bienestar

Plan de formación

Nuestros canales

CORPALLANOS
Corporación Agroempresarial de los Llanos

Yo te guío con amor!

Contrato Metro

- Rol del Guía educativo
- Claves operativas
- Reglamento del Usuario Metro
- Mapa Metro

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Rol del Guía Educativo

El Guía educativo tiene como función primordial realizar el acompañamiento pedagógico a los usuarios del sistema Metro, esto es, un proceso de formación brindándole información clara y oportuna para hacer un uso eficiente y seguro del Metro.

Esto se ve reflejado en su día a día mediante la orientación a usuarios en temas como rutas, integraciones, horarios de servicio, tarifas, indicaciones sobre lugares en el sector en el cual está ubicado, en el uso de dispositivos como lectores de tarjeta cívica, máquinas lectoras, de activación y de recarga, de aplicaciones y en general los servicios que el Metro ofrece a sus usuarios dentro del Sistema, además del cumplimiento de los protocolos de bioseguridad comenzando por él mismo.

El Guía educativo es un importante apoyo en las estaciones, contribuye al desplazamiento ágil y seguro de los usuarios desde la organización en filas de zonas pagas y no pagas según el plan de trabajo acordado con el operador de estación.

Participa de manera entusiasta y comprometida en las labores que le son asignadas para el desarrollo de las actividades que el Metro desarrolla dentro del Sistema y de apoyo en la atención de contingencias.

El marco de actuación del Guía se fundamenta en los pilares de la Cultura Metro, el autocuidado, el cuidado de los demás, del sistema y en el relacionamiento positivo.

Es por esto que su interacción con los usuarios parte del respeto, de la empatía, la vocación del servicio y la excelencia en su desempeño.

Debido a que su rol es de acompañamiento pedagógico y formativo, debe evitar intervenir en acciones que comprometan su integridad y que corresponde atender al personal operativo o de seguridad a cargo del Metro, así como quedar a cargo de la estación o manejo permanente de la tarjeta Cívica de la estación.

CORPALLANOS
Corporación Agroempresarial de los Llanos

Yo te guío con amor!

El Guía educativo es un referente, no solo de un modelo de servicio basado en los valores del Metro, sino también y fundamentalmente, en los de su Empresa CORPALLANOS, de la cual es imagen y representante, por lo que es imprescindible que conozca y comprenda el reglamento interno de trabajo de Corpallanos, el reglamento del usuario Metro y atienda con la mejor disposición las indicaciones que desde el área Administrativa de Corpallanos se imparten para garantizar el cumplimiento del contrato con el Metro.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Reglamento del usuario Metro

Conoce el Reglamento del usuario Metro, recuerda que este contenido es fundamental para la prestación de tu servicio.

¡Te invitamos a leerlo!

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Algunas claves operativas del Sistema

Clave A: Botón de emergencia en tren
Clave A 1: Botón de emergencia en plataforma
Clave A 2: Botón de emergencias en cabinas
Clave A 3: Tiradero de emergencia en Tranvía
ALFA: Arrollamiento o evento con victimas
BETA: (Atentado terrorista)
- **Amarilla:** Amenaza
- **Naranja:** Presunto
- **Roja:** Real
- **Negra:** Activada

Clave C: Conductor mal súbito
DELTA: Descarrilamiento
kappa: Colisión de trenes, buses y/o cabinas
Clave E 1: Evacuación de tren en plataforma
Clave E 2: Evacuación de tren en interestación
Clave E 3: Evacuación de estación
Clave F: Fuego
Clave I: Infractor en vehículo o plataforma
Clave M: Persona con movilidad reducida
Clave O: OES solicitado en la oficina
Clave P: Puerta abierta del lado contrario
Clave FP: Falla en puertas en estación o parada
Clave S: Presunto suicida
Clave U: Usuario con mal súbito
Clave Z: Limpieza en vehículo o plataforma
Clave OP: Problemas de orden público
SIWA: Rescate en alturas
Clave AT: Accidente de tránsito
- **901:** Con persona muerta
- **910:** Con persona herida

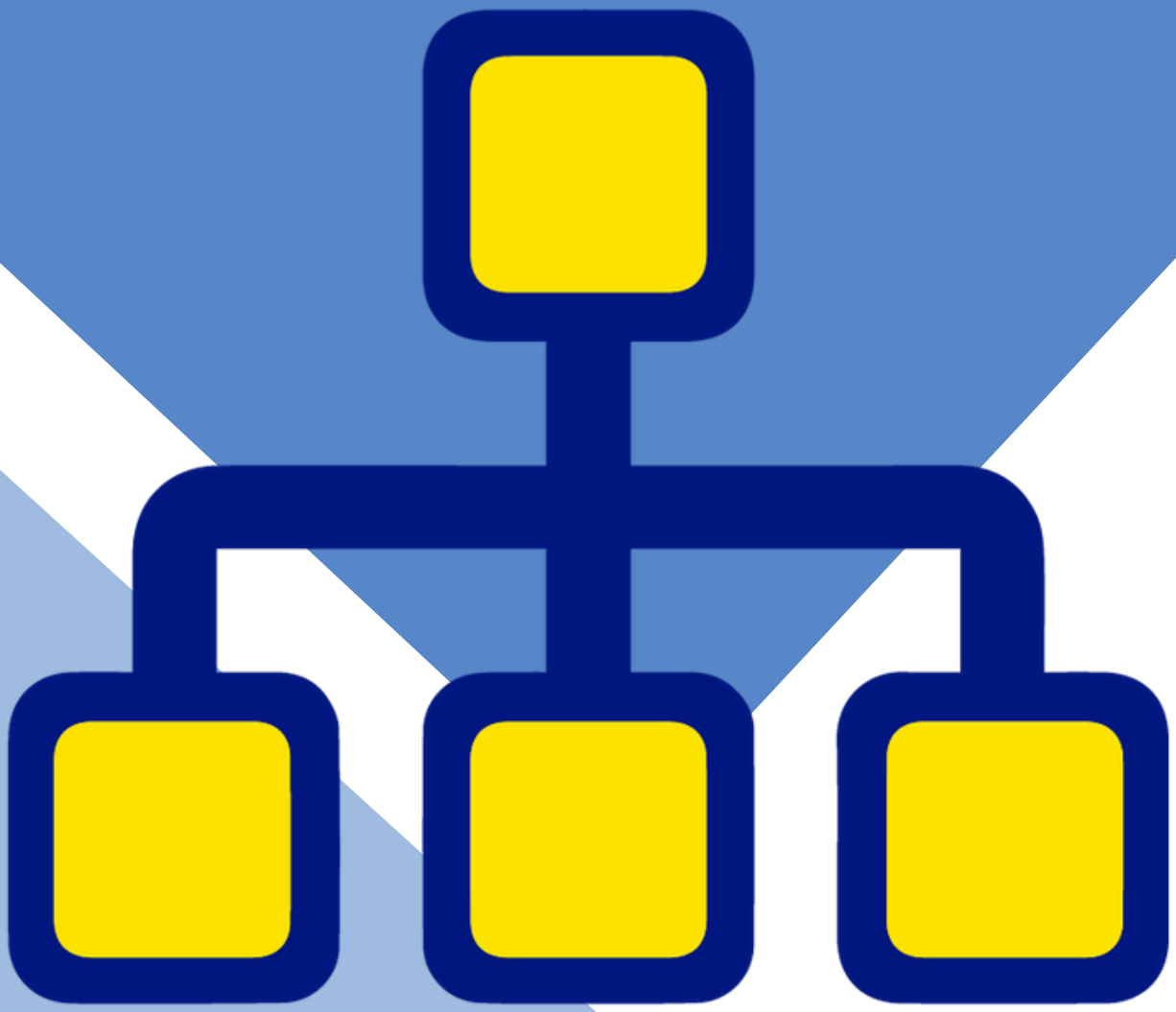
Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Mapa Metro

En el siguiente link, puedes ampliar esta imagen y encontrar otros mapas de tu interés:

¡Conocelo aquí!

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro



Equipo Corpallanos

- Equipo administrativo
- Guías de enlace

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Coordinación

Juanita Díaz
Coordinadora General
coordinacioncorpallanos@gmail.com

Juan Fernando Echeverri
Coordinador Territorial
juanfercorpallanos1977@gmail.com

Otras áreas

Diana Torres
Talento humano
gestionhumanacorpallanos@gmail.com

Yurleivis Palomino
SG-SST
corpallanossst@gmail.com

Laura Correales
Comunicadora
lauracorpallano@gmail.com

Carol Maecha
Aux. Administrativa
caroljmcorpallanos@gmail.com

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Guías enlace

Ledy Lotero
Guía enlace

Mireya Parrado
Guía enlace

Paula Ruiz
Guía enlace

Rodolfo Garzón
Guía enlace

Verónica Mora
Guía enlace

Zuleika Rodríguez
Guía enlace Bibliometro

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

- Políticas
- ARL
- Elementos de protección
- Pausas activas
- Comités

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Políticas

1 Seguridad y salud en el trabajo

2 Ambiental

3 Alcohol y drogas

4 Factores de riesgo

Volver al menú Corpallanos

Volver al menú Metro

ARL POSITIVA

Para tener en cuenta en caso de accidente de trabajo:

Recuerda que los accidentes de trabajo son aquellos ocurridos durante la jornada laboral, no incluye accidentes durante el desplazamiento de la casa al trabajo ni viceversa.

Toca la imagen para ampliarla.

Municipio	Clínica-IPS	Dirección	Teléfono
Bello	Clínica Antioquia S.A.	Kr 48 # 47-16	4489100
Itagüí	Clínica Antioquia S.A.	Calle 45 # 49-02	3707000
Medellín	Universidad de Antioquia IPS Universitaria	Kr 51 B # 69-13	5167300
Medellín	Clínica de fracturas de Medellín S.A.	kr 45 # 53-18 Sede Centro	4441516
Medellín	Clínica Universitaria Bolivariana	Kr 72 A #78B- 50	4488388

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Elementos de protección

Gafas de protección o recetadas

Es de recordar que durante los picos de la pandemia y mientras la Empresa así lo disponga, se debe portar permanentemente las gafas de protección o las gafas recetadas durante todo el tiempo, esto no es negociable, incumplir con esta disposición puede traer sanciones.

Tapabocas

Este se debe usar todo el tiempo cubriendo siempre nariz y boca, no es negociable no portar el tapabocas dado por la Empresa, en caso de daño o perdida antes del tiempo de reposición, el empleado deberá aadquirir por sus propios medios uno de las mismas características. No usar el tapabocas puede acarrear sanciones.

Gel antibcterial

Debes portarlo en todo momento y usarlo constantemente, recuerda que los enlaces hacen recarga de estos, debes reportarle cuando se te esté agotando.
También puedes usar alcohol, pero este deberá ser adquirido por el empleado.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Elementos de protección

Carné

El carné es un elemento dado por la Empresa para tu identificación, este contiene información valiosa que puede ayudarnos en el momento en que ocurra una contingencia y para que todo el personal y los usuarios puedan identificarte. Es responsabilidad cuidarlo y mantenerlo en buen estado, en caso de perdida o deterioro, el empleado deberá asumir los costos de un nuevo carné.

Botón

El botón con tu nombre y una sonrisa es una estrategia para generar empatía y confianza con los usuarios dado que no pueden ver todo tu rostro por el uso del tapabocas. Este nos permite identificar de forma precisa tu nombre, por lo que siempre debe estar puesto a la altura de tu pecho y en un lugar visible. Es tu responsabilidad cuidarlo.

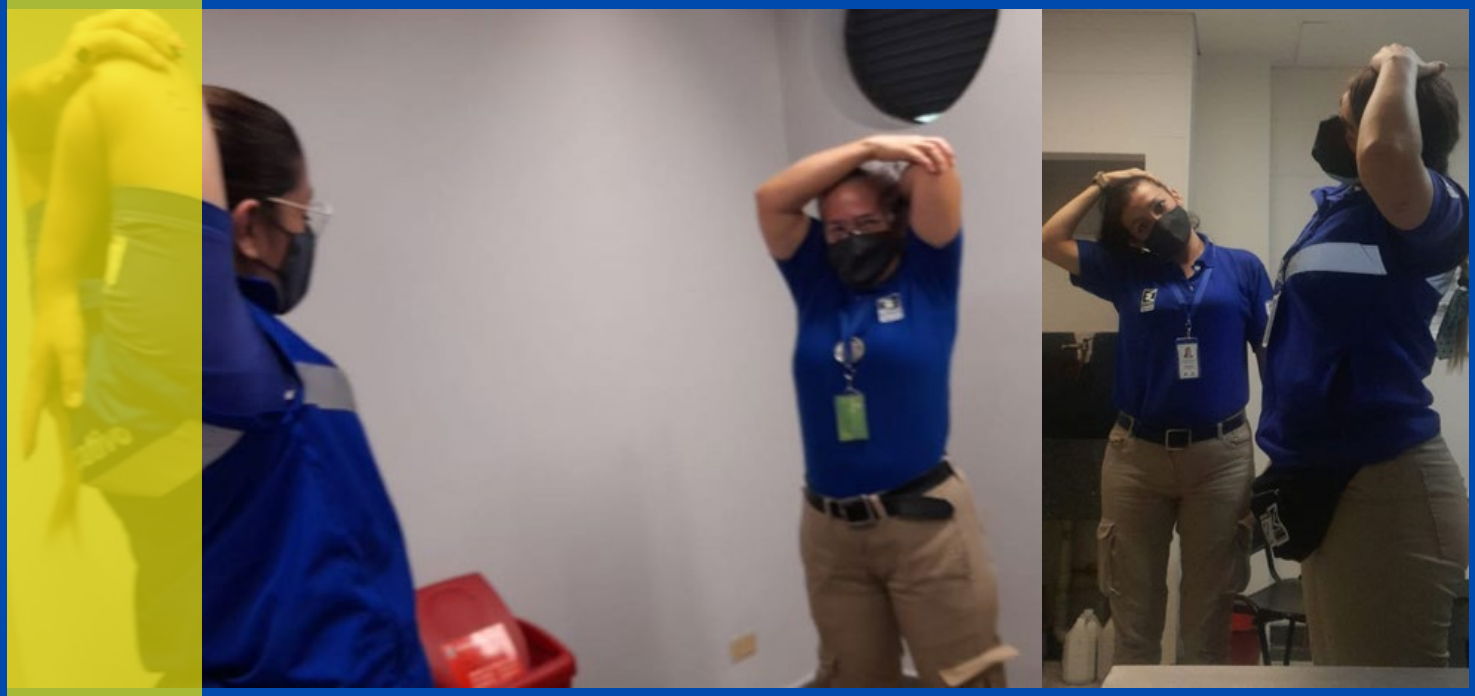
Riñonera

la riñonera es una elemento dado por la Empresa, pensando en tu comodidad, en esta puedes tener tu libreta de apuntes, el gel antibacterial y tu celular para estar atento en caso, único y exclusivo de que tu enlace requiera comunicarse contigo. Recuerda que está prohibido el uso del celular en tu lugar de trabajo para fines diferentes a la labor.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Pausas activas

- Recuerda que es muy importante realizar pausas activas durante tu jornada laboral.
- Esto contribuye a reducir el cansancio y el estrés del día.
- Destina un momento de tu tiempo para hacer los siguientes ejercicios.



Presiona la imagen para ir a la cartilla completa de pausas activas

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Comités

COPASST

Verónica Mora Echeverri
Secretaria
echeverrivero20@gmail.com

Sol Rodriguez Moterroza
Integrante
smariarodriguez@hotmail.com

Cristian Echavarría
Suplente
cristianechavarria086@gmail.com

Juan Fernando Echeverri
Presidente
juanfercorpallanos1977@gmail.com

Carol Jineth Maecha
Integrante
caroljmcorpallanos@gmail.com

Laura Correales
Suplente Presidente
lauracorpallano@gmail.com

COCOLA

Diana Torres
Presidente
gestionhumanacorpallanos@gmail.com

Carol Jineth Maecha
Integrante
caroljmcorpallanos@gmail.com

Juan Fernando Echeverri
Presidente
juanfercorpallanos1977@gmail.com

Verónica Mora Echeverri
Secretaria
echeverrivero20@gmail.com

Sol Rodriguez Moterroza
Integrante
smariarodriguez@hotmail.com

Paula Ruiz
Suplente
paulaocampo23@hotmail.com

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Talento Humano

- Permisos
- Incapacidades
- Préstamos
- Programación
- Nómina

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Permisos no remunerados

Los permisos no remunerados deberán solicitarse con un mínimo de 8 días de anterioridad y se puede solicitar un máximo de 2 días de permiso.

Proceso:

1- Para tramitar este permiso debes pedirle a tu enlace el formato de "solicitud de permiso", diligenciando correctamente cada casilla, recuerda que es muy importante poner fecha de inicio y fecha final de la solicitud del permiso, además justificar la razón por la que lo solicitas, no es válido poner “por motivos personales”.

2- Una vez entregues el permiso diligenciado y firmado a tu enlace, este lo llevará al área de gestión humana donde se analizará la viabilidad del permiso.

Poder otorgar el permiso depende de la logística y disponibilidad de personal en la Empresa para las fechas de tu ausencia y el tiempo con el que avises y se pueda buscar una solución, adicionalmente tu desempeño en la labor suma puntos extra para obtener este beneficio.

3- En caso de que este permiso te sea aprobado, se te hará notificación y deberás firmar a tu enlace un formato de autorización de descuento de nómina por esos días de permiso.

Permisos

1- El empleado deberá avisar inmediatamente tenga conocimiento de la fecha y hora de la cita.

2- En caso de que la cita médica no genere incapacidad, se debe pedir en el centro de salud un formato de hora de ingreso y hora de salida de la misma.

Estos permisos normalmente no son de toda la jornada laboral, por lo que se deberás cumplir con la jornada antes o después de la cita según sea el caso.

Ejemplo: Si mi jornada laboral es de 5:30 a.m. a 1:30 p.m. y tengo una cita médica con especialista a las 12:30 p.m. mi deber es presentarme a laborar y coordinar con mi enlace la hora de salida para llegar a tiempo a la cita.

Permisos remunerados

Los permisos remunerados sólo son para las citas médicas del empleado.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Incapacidades

Recuerda que solo una incapacidad tramitada por tu EPS puede justificar una ausencia de trabajo sin previo aviso, por esto siempre debes acudir a tu centro de salud en caso de enfermedad que te impida ir a trabajar, de inmediato debes avisar a tu Enlace para que él tenga conocimiento de la dificultad por la que estás pasando y el motivo por el que no te presentarás. Adicionalmente, una vez tengas la incapacidad debes enviar una foto a tu Guía enlace.

Una vez retomes tus labores debes llevar la incapacidad física y entregarla a tu enlace para que este pueda radicarla de manera formal ante el área de Talento humano.

Si tu incapacidad es inferior a 3 días debes llevarla física y firmar a tu enlace el formato de recepción de incapacidades.

Si tu incapacidad es superior a 3 días, deberás entregar, además de la incapacidad física, la epicrisis o historia clínica del suceso y firmar a tu enlace el formato de recepción de incapacidades.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

En caso de que no te den incapacidad, debes retomar tus labores y deberás mostrar a tu enlace el Triage o evidencia de la atención médica para justificar tu ausencia de trabajo de las horas que pasaste en la IPS.

Tienes un máximo de dos días para entregar los documentos requeridos una vez te reincorpores a tus labores.

Las personas que sean diagnosticadas con Covid-19 deberán enviar el alta médica para poder retomar sus labores, en caso de no entregarla no se puede reincorporar a laborar y los días que no tenga soporte de incapacidad le serán descontados del salario.

Aspectos importantes a tener en cuenta sobre las incapacidades:

Les recordamos a todos y cada uno que solicitar y exigir a la EPS las incapacidades es responsabilidad del trabajador, si el médico no te incapacita la Empresa no tiene como justificar tu ausencia durante los días que no estás laborando.

Los aislamientos por Covid-19 no cuentan como incapacidad, es deber del empleado exigir la incapacidad de los días de aislamiento argumentando ante la EPS que el trabajo que usted realiza no se puede hacer desde casa.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Préstamos

Para solicitar un préstamo debes pedir a tu Guía enlace el formato de "préstamo", en este debes poner el valor solicitado, el número de cuotas en que desees sea descontado y tu número de cuenta (debe ser el mismo donde se te consigna tu nómina) también debes entregar firmado el formato de autorización de "descuento de nómina".

Para tener en cuenta: los primeros 15 días de cada mes se reciben las solicitudes de préstamo, esta no puede exceder los $200.000 y máximo se puede pagar a dos cuotas (descontando $100.000 en cada mes de salario).

Por favor tener presente que siempre se consigna después del día 15 de cada mes.

Programación

La programación se realiza mensualmente.

Cada mes se puede rotar o no entre el horario de 5:30 a.m. a 1:30 p.m. y/o de 1:30 p.m. a 9:30 p.m, adicionalmente se cambia de estación y se rota por todo el Sistema Metro, esto puede incluir Tren, Buses, Tranvía y Metro cables.

Recuerde que todos debemos contar con la disposición para trabajar en cualquiera de las estaciones que nos sea asignada.

En caso de necesitar un cambio permanente de estación por una justa causa, se debe informar de inmediato al Guía enlace y buscar un compañero del mismo turno que pueda aceptar cambiar de estación, una vez se logre esto, se debe informar de forma escrita al enlace a través de un mensaje de whatsapp donde ambas personas aceptan el cambio y donde se evidencia que los enlaces están de acuerdo con dicho cambio, posteriormente el enlace será el encargado de avisar al área de gestión humana los movimientos realizados en la programación.

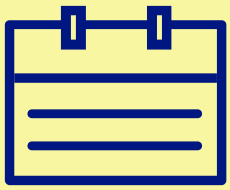
Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Nómina

El salario mínimo legal vigente para el año 2021 quedó en $908.526 más un auxilio de transporte de $106.454, un día normal sin auxilio de transporte tiene un valor de $30.284.

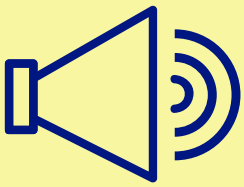
Un festivo laborado tiene un adicional del 1.75% el cual equivale a $52.997, para un total de $83.281.

El domingo compensado tiene un recargo adicional del 0.75% el cual equivale a $22.713, es decir que en total un domingo laborado tiene un valor de $52.997.



La colilla de pago discrimina el valor de los festivos en dos partes, el valor normal (donde dice sueldo básico) y en la parte inferior aparece solo el valor del recargo.

El recargo nocturno en Colombia va entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. es decir que en cualquiera de los dos turnos se da un recargo nocturno de media hora por día laborado de lunes a sábado el cual tiene un valor del 35% adicional a la hora de trabajo.



Importante: la Empresa hace cortes de nomina una semana antes de terminarse el mes, por lo que las novedades de la última semana serán reportadas para el mes siguiente.

Descarga aquí tu comprobante de pago

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Comunicación y bienestar

- Beneficios y condiciones
- Caja de compensación Familiar
- Uso correcto del uniforme

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Bienestar laboral

Beneficios y condiciones:

El Guía educativo tiene el deber de llenar la encuesta de bienestar para proporcionar a la Empresa la información que le permita otorgarle los beneficios que puedan darse a través de la misma.

La Corporación no está en la obligación de otorgar beneficios a personas que no llenen la encuesta.

Encuesta de bienestar

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Bienestar laboral

Caja de compensación Familiar

Comfenalco

La caja de compensación es un beneficio extralegal que te ofrece la Empresa, en este caso nuestra Corporación afilia a todos sus empleados en Antioquia a la caja de compensación de Comfenalco. A través de esta caja tienes beneficios para ti y tu grupo familiar en recreación, deporte y educación, subsidio familiar para hijos, descuentos en centros recreativos, establecimientos comerciales, restaurantes y otros sitios de diversión. Además, la posibilidad de postularte a subsidios de vivienda, nuestro asesor es: Armando Becerra: 320 7781530 con él puedes tramitar cualquier duda que tengas respecto a la caja.

https:// www.comfenalcoantioquia.com.co/ personas

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Uso correcto del uniforme

Dale click a la imagen para acceder a la cartilla

Mantener una presentación personal adecuada, es fundamental para irradiar empatía y confianza entre compañeros, con personal Metro y con nuestros usuarios.

Te invitamos a revisar nuestra cartilla sobre el uso correcto del uniforme y de esta manera no incurrir en faltas que puedan desencadenar llamados de atención.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Plan de formación

- Objetivo general
- Módulos
- Plan de formación completo

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Plan de formación

Objetivo general

La mejor labor sale de las manos, del corazón de una persona feliz.

Brindar herramientas a los guías educativos para potenciar la calidad de su servicio y su gestión frente a las situaciones que afrontan cada día como personas, en el acompañamiento y formación de los usuarios del sistema Metro, así como en su relacionamiento y comunicación con sus compañeros, contribuyendo con su sentido de plenitud, realización personal, y participación en la construcción de una nueva cultura ciudadana inspirada en el modelo de gestión social y educativo del Metro de Medellín, desde su que hacer en equilibrio físico, mental, emocional y espiritual.

Plan de formación completo

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Módulos

1-La funión mental. Organizando la casa.

2-Creer y Crear. El poder del lenguaje interno y externo.

3-Herramientas en acción. Laboratorio de transformación.

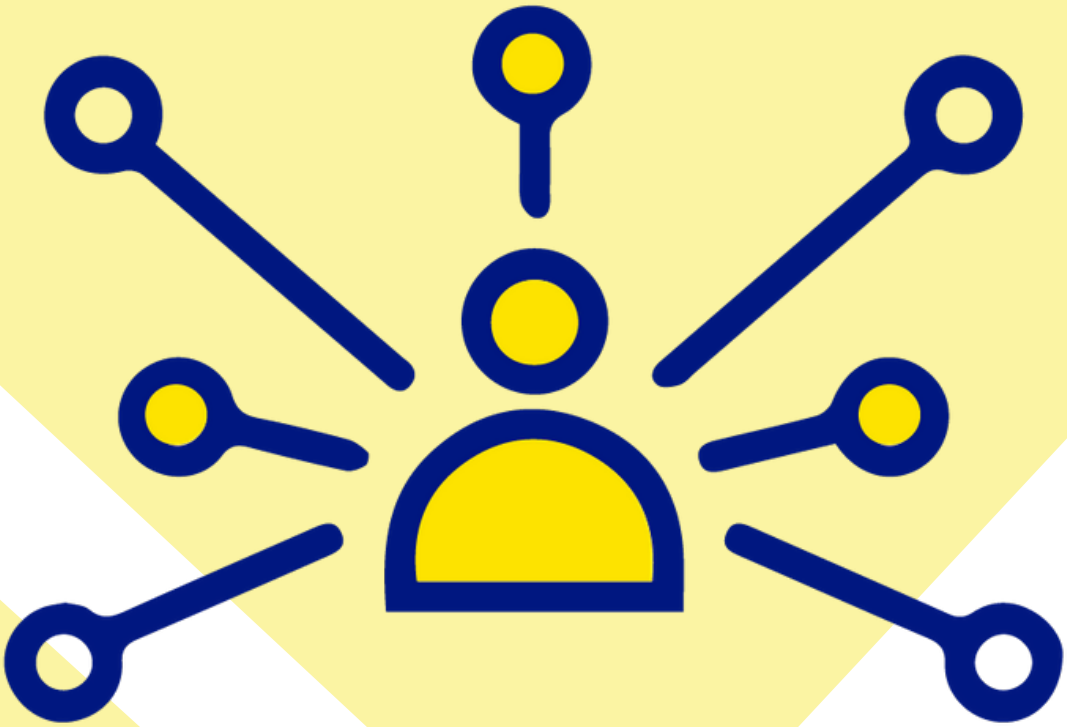
4-El Ser sutil. Lo esencial es invisible a los ojos.

5-Coaching para la Vida. Planeación estratégica para una experiencia de servicio memorable.

6-Hábitos de las personas altamente efectivas.

7-La Bitácora del Guía Educativo.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro



Nuestros canales

- Página web
- Facebook
- Instagram
- Twitter
- Correo electrónico
- PQRSF
- Encuesta bienestar laboral

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Nuestros Canales

www.corpallanos.com

Corpallanos

Corpallanos

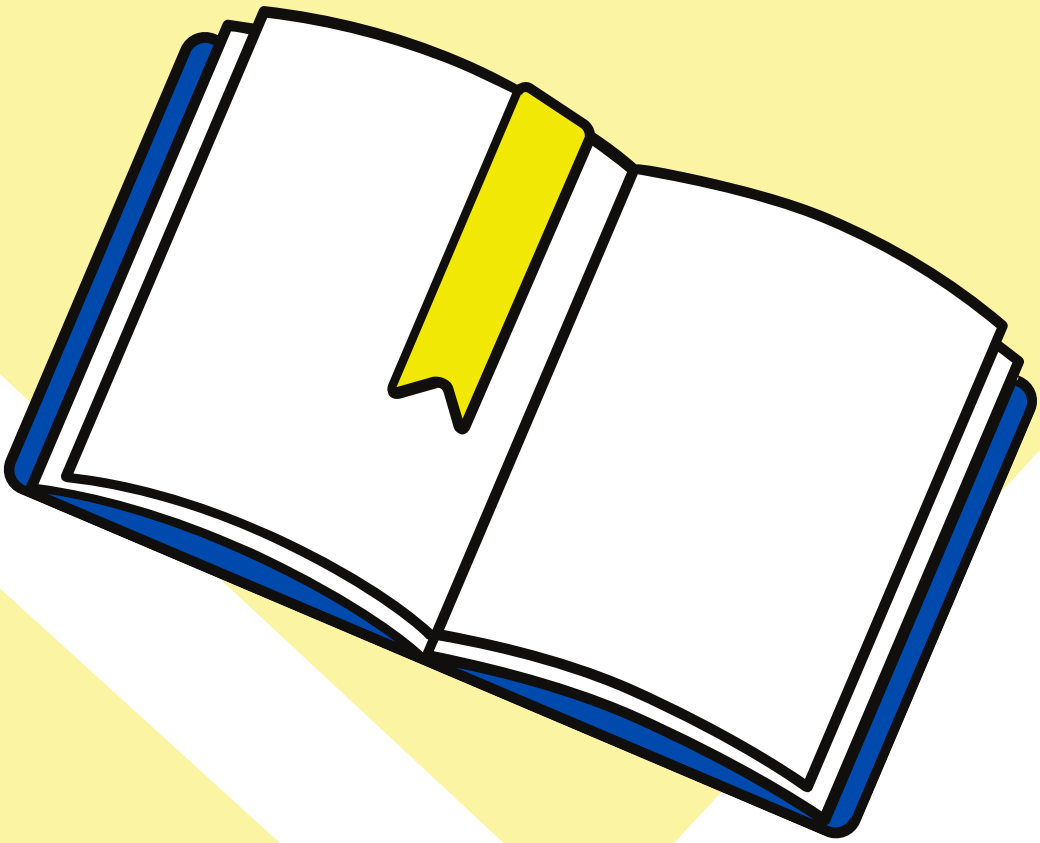
CorpallanosOng

gestionhumanacorpallanos@gmail.com

PQRSF

Bienestar laboral

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro



Reglamento interno de trabajo y sanciones

- Faltas leves y sanciones
- Faltas graves y sanciones
- Faltas que constituyen motivo inmediato de despido
- Para tener en cuenta
- Reglamento completo

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas leves

PARÁGRAFO №1. Falta Leve: Incumplimiento que no es perjudicial para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa, ni causa daño considerable a instalaciones o riesgo de accidente a él mismo o a sus compañeros.

A. Retardos

El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa válida.
Primera vez: Memorando por escrito con copia hoja de vida.
Segunda vez: Suspensión por 8 días.
Tercera vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

El retardo de más de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa válida
Primera vez: Memorando por escrito con copia hoja de vida.
Segunda vez: Suspensión por 8 días.
Tercera vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

El incumplimiento del horario del almuerzo y/o los descansos durante la jornada laboral:
Primera vez: Memorando por escrito con copia a la hoja de vida.
Segunda vez: Suspensión por 8 días.
Tercera vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Prolongar injustificadamente las ausencias del puesto de trabajo:
Primera vez: Memorando por escrito con copia a la hoja de vida.
Segunda vez: Suspensión por 8 días.
Tercera vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Portar el uniforme fuera de sus horarios laborales:
Primera vez: Memorando por escrito con copia a la hoja de vida.
Segunda vez: Suspensión por 8 días.
Tercera vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Solicitar ingreso al operador al sistema, sin cancelar el respectivo pasaje, o en horarios no laborales si está portando el uniforme:
Primera vez: Llamado de atención verbal.
Segunda vez: Memorando por escrito con copia a la hoja de vida.
Tercera vez: Suspensión por 1día, con descuento del dominical.
Por cuarta vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas leves

B. Incumplimiento de las funciones asignadas

Cambiar los turnos y/o horarios de labor o días de descanso asignados sin autorización o sin reportar y tener la autorización desde gestión humana.

Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente o no cumplir con las metas previamente asignadas sin justificación.

No atender los requerimientos de la empresa para laborar en horario adicional, siempre que la misma cuente con autorización para ello, sin justificación.

Dejar de elaborar o de entregar en fecha requerida los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten.

Primera vez: Memorando o requerimiento comportamental por escrito.
Segunda vez: Suspensión de 3 días.
Tercera vez: Suspensión de 8 días.
Por cuarta vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior, siempre que estas no lesionen la dignidad del trabajador y que sean necesarias para la continuidad del servicio.

Primera vez: Memorando o requerimiento comportamental por escrito.
Segunda vez: Suspensión de 3 días.
Tercera vez: Suspensión de 8 días.
Por cuarta vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que la Empresa le encomiende, sin la debida autorización.

Incurrir en errores debido a descuidos, aunque no ocasionen daños o afecten la seguridad material, de los equipos y herramientas, pero que si generen gastos o perjuicios para la empresa.

Incumplir el Manual de Funciones del Trabajador.

No trabajar de acuerdo con los métodos y/o sistemas implantados por la empresa, distraer a sus compañeros en el cumplimiento de sus funciones en la jornada laboral.

Atender visitas personales en horas de trabajo.

Consumir alimentos por fuera de los tiempos y espacios acordados con el operador de estación.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas leves

PARÁGRAFO Nº1. Falta Leve: Incumplimiento que no es perjudicial para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa, ni causa daño considerable a instalaciones o riesgo de accidente a él mismo o a sus compañeros.

B. Incumplimiento de las funciones asignadas

Sentarse en cualquier lugar del sistema o sitios exclusivos para los usuarios, o diferentes aquellos destinados para alimentación y pausas durante la jornada laboral.

Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique o sin autorización de la empresa, el usuario o sus representantes.

El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

Por sus actos u omisiones causar retrasos en la operación del sistema.

Hacer colectas, rifas, natilleras, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

La displicencia (así sea leve), en el trato para con sus compañeros, superiores, subordinados, clientes y usuarios de la empresa:

Primera vez: Llamado verbal de atención.
Segunda vez: Memorando por escrito con copia hoja de vida.
Tercera vez: Suspensión de 3 días.
Por cuarta vez: constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

No cumplir con sus responsabilidades o tareas asignadas en calidad de miembro del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o del Comité de Convivencia Laboral (COCOLA) ya sea como miembro principal o suplente, implica:

Primera vez: Llamado verbal de atención.
Segunda vez: Memorando por escrito con copia hoja de vida.
Tercera vez: Suspensión de 3 días.
Por cuarta vez: constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas leves

PARÁGRAFONº1. Falta Leve: Incumplimiento que no es perjudicial para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa, ni causa daño considerable a instalaciones o riesgo de accidente a él mismo o a sus compañeros.

C. Publicación y uso de Información

Fijar, remover o dañar información o material de los carteles, o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la empresa o sus clientes sin previa autorización de las gerencias, o destruir o dañar de cualquier forma las existentes.

Salvo información referente al derecho de asociación:

Primera vez: Llamado verbal de atención.
Segunda vez: Memorando por escrito. con copia hoja de vida.
Tercera vez: Suspensión de 3 días.
Por cuarta vez: constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas leves

PARÁGRAFO №1. Falta Leve: Incumplimiento que no es perjudicial para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa, ni causa daño considerable a instalaciones o riesgo de accidente a él mismo o a sus compañeros.

D. Suministro de información oportuna y confiable

Hacer mal uso o engañar intencionalmente a la empresa para obtener préstamos de cualquier índole o para acceder a liquidaciones parciales de cesantías.
No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

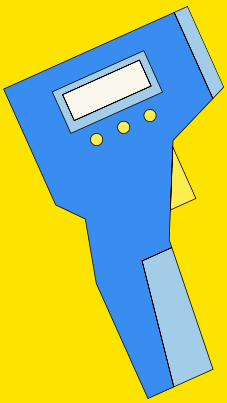
Ocultar faltas cometidas contra la empresa por parte de algún trabajador de la misma:

Primera vez: Llamado verbal de atención.
Segunda vez: Memorando por escrito con copia hoja de vida.
Tercera vez: Suspensión de 3 días
Por cuarta vez: constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas leves

PARÁGRAFONº1. Falta Leve: Incumplimiento que no es perjudicial para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa, ni causa daño considerable a instalaciones o riesgo de accidente a él mismo o a sus compañeros.



E. Uso adecuado de materiales y/o equipos

Dañar por un uso inadecuado los objetos de la empresa, sus clientes o de sus compañeros de trabajo.

Dar mal uso, o desperdiciar las materias primas, herramientas, máquinas o insumos, que coloque la empresa o clientes de la empresa a disposición del trabajador para ejecutar su labor, ó usar medios electrónicos e informáticos, mecánicos de la empresa o clientes de la empresa para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Usar elementos electrónicos en el puesto de trabajo, como celulares y dispositivos de ejecución de videos o sonido, esto excluye cualquier tipo de tecnología que se puede usar para este mismo fin.
Solamente está la excepción de los guías enlace y de los administrativos de CORPALLANOS autorizados, como herramientas de trabajo para cumplir sus funciones.

Primera vez: Llamado verbal de atención
Segunda vez: Memorando por escrito con copia hoja de vida
Tercera vez: Suspensión de 3 días
Por cuarta vez: constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas leves

PARÁGRAFONº1. Falta Leve: Incumplimiento que no es perjudicial para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa, ni causa daño considerable a instalaciones o riesgo de accidente a él mismo o a sus compañeros.

F. Uso del uniforme y/o dotación

No usar el uniforme asignado por la empresa, y/o usarlo sucio o en mal estado, y/o no portar los distintivos o escarapelas que el empleador entregue al empleado, en la forma indicada:

Primera vez: Llamado verbalde atención.
Segunda vez: Memorando por escrito con copia hoja de vida.
Tercera vez: Suspensión de 3 días.
Por cuarta vez: constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Negarse a portar el carnet en un lugar visible para ser identificado:

Primera vez: Llamado verbalde atención.
Segunda vez: Memorando por escrito con copia hoja de vida.
Tercera vez: Suspensión de 3 días.
Por cuarta vez: constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas leves

PARÁGRAFO №1. Falta Leve: Incumplimiento que no es perjudicial para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa, ni causa daño considerable a instalaciones o riesgo de accidente a él mismo o a sus compañeros.

G. Asistencia a Reuniones y Capacitaciones

No asistir a cursos de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento o reunión ordinaria o extraordinaria que haya organizado o indicado la Empresa, el COPASST o el Comité de Convivencia laboral o hacerlo impuntualmente bien sea que se realice dentro o fuera de las dependencias de la misma, implica:

Primera vez: Memorando o requerimiento comportamental por escrito.
Segunda vez: Suspensión de 3 días.
Tercera vez: Suspensión de 8 días.
Por cuarta vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas leves

PARÁGRAFONº1. Falta Leve: Incumplimiento que no es perjudicial para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa, ni causa daño considerable a instalaciones o riesgo de accidente a él mismo o a sus compañeros.

H. Cumplimiento normas de Higiene y Seguridad Industrial.

Incumplir las normas de higiene y seguridad en el trabajo.
No llevar correctamente el uniforme y epps, implica:

Primera vez: Memorando o requerimiento comportamental por escrito.
Segunda vez: Suspensión de 3 días.
Tercera vez: Suspensión de 8 días.
Por cuarta vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Incumplir con los Acuerdos y Recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral con motivo de las investigaciones que adelante y/o las actividades de prevención y corrección de las conductas que puedan constituir acoso laboral:

Primera vez: Memorando o requerimiento comportamental por escrito.
Segunda vez: Suspensión de 8 días
Tercera vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas graves

ARTICULO 58º. Se califican como FALTAS GRAVES y, por lo tanto, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la Empresa , por justa causa , además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:

A. Ausencias y Retardos

La falta injustificada a laborar durante la mañana, la tarde o el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

La falta injustificada a laborar durante la jornada laboral.

Salir de las dependencias de la compañía durante las horas de trabajo sin previa autorización.

No presentar soportes de asistencia a servicios médicos, incapacidades, calamidad permisos que requieran soporte.

Dormir en las instalaciones de LA EMPRESA durante el turno de trabajo.

No regresar al trabajo, sin justa causa, una vez termine la acción del permiso otorgado para consulta médica en la entidad de Seguridad Social donde se encuentre afiliado, o cualquier otra diligencia.

Primera vez: Memorando o requerimiento comportamental por escrito.
Segunda vez: Suspensión de 8 días.
Tercera vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas Graves

ARTICULO 58º. Se califican como FALTAS GRAVES y, por lo tanto, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la Empresa , por justa causa , además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:

B. Cumplimiento normas de Higiene y Seguridad Industrial

No asistir a las capacitaciones y actividades de promoción y prevención de la salud programada por la Empresa.

No reportar en debida forma los incidentes y accidentes de trabajo sufridos dentro de las 24 horas siguientes al accidente.

Presentarse a trabajar sin alta médica.

Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, oficinas o salas de trabajo.

Bajar a las líneas férreas.

No acatar las recomendaciones de SG-SST, respecto a la utilización de los EPPs.

Subir o bajar corriendo escaleras.
Presentarse a trabajar bajo el efecto del Alcohol o Sustancias Psicoactivas.

Fumar en recintos cerrados de las dependencias de la empresa, y/ o durante la jornada laboral.

Consumir o portar en el sitio de trabajo alcohol, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicoactivas.

Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o narcóticos o drogas enervantes.

Primera vez: Memorando o requerimiento comportamental por escrito.
Segunda vez: Suspensión de 8 días.
Tercera vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas graves

ARTICULO 58º. Se califican como FALTAS GRAVES y, por lo tanto, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la Empresa , por justa causa , además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:

C. Sobre el Respeto, la lealtad y la buena conducta

El incumplimiento del deber de fidelidad a la empresa o al cliente.

Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición personal o social.

Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la compañía, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes, o mediante leguaje no verbal.

La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio para la empresa cliente o el empleador.

La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.

La participación en huelgas a quienes la tengan expresamente prohibida por la ley.

La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, las ideas y las opiniones.

La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

El acoso sexual.

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.

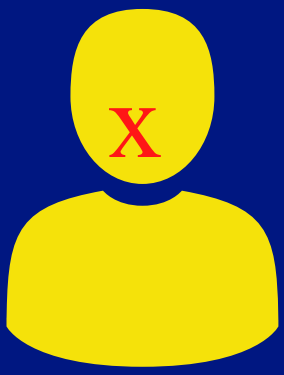
Tolerar el incumplimiento de las políticas y normas de la Empresa por parte de los empleados a su cargo.

Insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus directivos y trabajadores o información política de cualquier género.

Primera vez: Suspensión de 8 días.
Segunda vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas que dan lugar a motivo inmediato de despiso



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, de sus clientes y su buen nombre.

Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios, comentarios que perjudiquen el buen nombre, ambiente laboral y funcionamiento de LAEMPRESA.

Revelar información confidencial, información falsa o que genere mal ambiente laboral, que afecte el buen nombre de la empresa o de sus colaboradores.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad a la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas leves o graves, aún de distinta naturaleza.

Permitir o facilitar, por acción u omisión, operaciones irregulares o ilícitas.

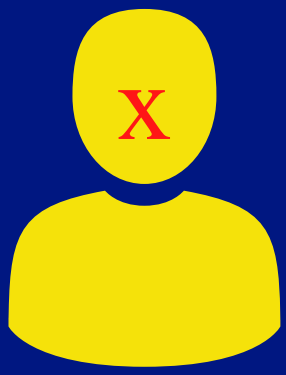
Incurrir en conductas que impliquen agresión, desavenencia, injuria, falta de respeto o ultraje físico, verbal o moral con relación a los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o usuarios de los servicios.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

Afectar indebidamente las cuentas de la Empresa o de sus clientes.
Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la empresa cliente o a CORPALLANOS

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas que dan lugar a motivo inmediato de despiso



Dañar los edificios, obras, y/ o modificar máquinas, materiales, equipos, herramientas, materias primas, mercancías, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, tanto en sus componentes físicos como de software, pertenecientes a LA EMPRESA o al cliente, intencionalmente o por descuido.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, receptación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o la de sus clientes.

Recibir dinero u propinas de cualquier clase por parte de usuarios.

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, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.

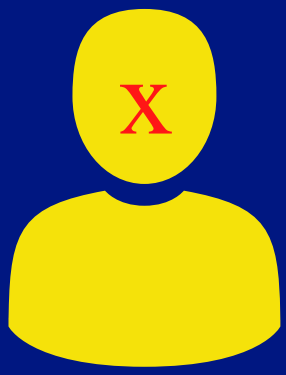
Mentir u omitir información sobre identificación, estudios, académicos, experiencia laboral, condiciones médicas.

La simulación de enfermedad laboral o accidente de trabajo.
El atentado grave a la dignidad de los superiores o compañeros de trabajo, o funcionarios de la empresa cliente o a CORPORACIÓN AGROEMPRESARIAL DE LOS LLANOS CORPALLANOS.

Se constituirán en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas que dan lugar a motivo inmediato de despiso



La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas por la empresa cliente y pueda lesionar la relación comercial de esta con CORPORACIÓN AGROEMPRESARIAL DE LOS LLANOS, CORPALLANOS.

La falta de obediencia debida a los superiores jerárquicos establecidos por la empresa.

El abuso de autoridad en el ejercicio de su cargo y funciones.

La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves de sus subordinados.

No permitir los controles de seguridad que se apliquen en la empresa cliente o en la CORPORACIÓN AGROEMPRESARIAL DE LOS LLANOS CORPALLANOS.

Incumplimiento de metas individuales fijadas por la empresa.

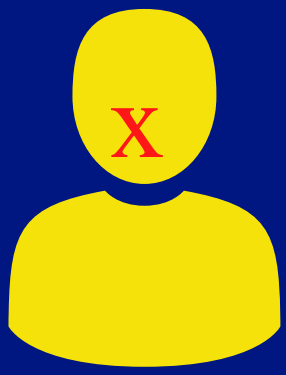
La falta de rendimiento que afecte el normal funcionamiento de los servicios prestados a la empresa cliente.

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.

Primera vez: Memorando o requerimiento comportamental por escrito.
Segunda vez: Suspensión de 8 días
Tercera vez: Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Faltas que dan lugar a motivo inmediato de despiso



Modificar, sin estar autorizado, en cualquier forma, las condiciones y/o características de los productos, equipos, implementos o servicios ofrecidos o vendidos a los clientes o usuarios.

La grave perturbación del servicio en la empresa cliente.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo pactado.

La desatención y/o negligencia con los usuarios y/o clientes de la empresa o el cliente, que cause perjuicio a la imagen de las mismas.

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.

Aprovecharse del contacto con el usuario del servicio para fines diferentes a los que corresponden al desarrollo del objeto social de la empresa y/o para sacar beneficio personal.

Permitir que otro trabajador o un extraño use su carné de identificación, o usar un carné ajeno, o hacerle enmiendas.

Adulterar las tarjetas de control de entrada y salida o marcar las de otro u otros Trabajadores, así como los dispositivos empleados o inherentes a sus funciones.

Se constituirán en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro

Para tener en cuenta

PARÁGRAFO Nº 2 Teniendo la noticia de la presunta falta disciplinaria, el trabajador será citado a presentar descargos o le será enviado al trabajador una solicitud de explicaciones. En caso de citarse a descargos, el trabajador podrá asistir solo o con dos compañeros de trabajo, si al trabajador se le remite una solicitud de explicaciones este podrá asesorarse de quien quiera a fin de darle contestación a los mismos.
De la diligencia de descargos se levantará un acta (grabación de video, de audio o un acta física) y la decisión tomada por LA EMPRESA se le informará por escrito al trabajador.
Si el trabajador no se presenta a la diligencia se levantará un acta dejando tal constancia.

PARÁGRAFO Nº 3. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que la Empresa no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.
Esto acarrea el incumplimiento al CST al no trabajar jornada mensual completa.

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.

Volver al menú Corpallanos
Volver al menú Metro