

COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES CONTRATISTAS REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

INTRODUCCION

El presente es el texto del reglamento interno de trabajo suscrito por la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES CONTRATISTAS** y siglas **COOMULTRANSCON**, con domicilio en el Municipio de Medellín, departamento de Antioquia en la **Calle 18 AA # 81 - 59**, En lo sucesivo y para los efectos del presente reglamento, se denominará la Cooperativa.

El presente reglamento regirá en todas las dependencias, establecimientos de comercio inscritos a nombre de la persona jurídica, agencias, sucursales, puntos de venta ya establecidos o que establezca la Cooperativa en el país. A sus disposiciones quedan sometidos tanto ella como sus trabajadores y hace parte de los contratos de trabajo verbales o escritos que la Cooperativa tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario que sólo podrán ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO I. REQUISITOS DE INGRESO

ARTÍCULO 1o. SOLICITUD DE EMPLEO: Quien aspire a ser admitido como trabajador de la “**COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES CONTRATISTAS**”, deberá presentar la hoja de vida, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante, además deberá diligenciar formulario de solicitud de empleo, en el cual consignará aquellos datos que permitan a la Cooperativa conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias personales, cargo y sueldo al que aspira. Estas informaciones podrán ser verificadas por la Cooperativa, la cual realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes.

ARTÍCULO 2o: Dentro de la información solicitada por parte de la Cooperativa a los aspirantes al empleo, se prohíbe la exigencia de información acerca del estado civil y las personas o número de hijos que tengan (Artículo 1 de la Ley 13 de 1972).

ARTÍCULO 3o. CERTIFICADOS DE INGRESO: Quien aspire a desempeñar un cargo en la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES CONTRATISTAS** debe cumplir los siguientes requisitos:

a. Haber resultado elegido dentro del proceso de selección de personal previamente definido por COOMULTRANSCON; se omitirá este requisito solo en casos de extrema y manifiesta urgencia, cuando se trate de trabajadores que hubieran trabajado para COOMULTRANSCON y que no hubiese transcurrido más de seis (6) meses después de la terminación del contrato de trabajo, o en el evento de cargos que por estatutos deban ser designados por la Asamblea General de Asociados.

- b. Hoja de vida actualizada y con fotografía reciente.
- c. Dos fotos a color recientes, tamaño 3 por 4.
- d. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso (fotocopia).
- e. Autorización escrita del Inspector de Trabajo, o falta de éste del Comisario de Familia, y en defecto de este último del alcalde Municipal, a solicitud de los padres, del representante legal o del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- f. Certificado del Empleador anterior en que conste los siguientes datos: cargo desempeñado, tiempo de servicio y salario devengado. Si el trabajador solicita empleo por primera vez, no se exigirán estos datos.
- g. Dos cartas de referencias personales recientes.
- h. La Cooperativa exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989). De conformidad con los artículos 43º de la Constitución Nacional; 1º y 2º del Convenio 111 de la OIT, no se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art. 1º del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5 del art. 2º del Decreto 1835 de 1994. Los gastos del examen médico de ingreso serán sufragados por el empleador.
- i. Constancia expedida por el Fondo de Pensiones, al cual está o estuvo vinculado el aspirante, con el fin de prevenir una eventual multifiliación.
- j. Constancia expedida por la E.P.S, a la cual está o estuvo vinculado el aspirante, con el fin de prevenir una eventual multifiliación.
- k. Fotocopia del registro civil de nacimiento de los hijos, para establecer su afiliación como beneficiarios al régimen de seguridad social en salud y/o el derecho a percibir subsidio familiar por hijos a cargo.
- l. Fotocopia de la licencia de conducción vigente para los cargos que lo requieran.
- m. Si se encuentra estudiando, certificado de la institución donde conste el programa en el cual se encuentre matriculado, el año o semestre que esté cursando y la intensidad horaria.
- n. Copia de las certificaciones y títulos académicos de los estudios realizados.
- ñ. No estar incurso en una de las causales de inhabilidad para desempeñar el cargo, previamente prescrita en los estatutos o la ley cooperativa.
- o. Copia de la tarjeta profesional para los cargos que lo requieran.

CAPÍTULO II

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4o. Una vez admitido el aspirante, la Cooperativa podrá acordar con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de **“COOPERATIVA DE**

TRANSPORTADORES CONTRATISTAS”, apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo. El período de prueba deberá pactarse por escrito, so pena de que el Contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 5o. DURACIÓN MÁXIMA: El período de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 6o. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 7o. EFECTOS: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquél a éste se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley.

PARÁGRAFO: El empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba deberá manifestar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8o. DEFINICIÓN: Se consideran trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de la “COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES CONTRATISTAS”.

ARTÍCULO 9o. RÉGIMEN PRESTACIONAL: Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado en los domingos y los demás días que sea legalmente obligatorio, e igualmente gozarán del derecho al pago de cesantías y de prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (Sentencias C -823 y C-825 del 4 de octubre de 2006, Corte Constitucional)

CAPÍTULO IV

TELETRABAJO LEY 1221 DE 2008

ARTÍCULO 10º: El presente CAPÍTULO tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo. Conforme a la Decreto 1227 del 2022.

ARTÍCULO 11º: que es 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, consistente 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.

ARTÍCULO 12º: Condiciones De Acceso al Teletrabajo: Los empleados podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo siempre que sus funciones sea posible desarrollarlas en esta modalidad y será la empresa quien decida si permite dicho cambio.

En los cargos que desde su contratación se perfilaron es para ser ejecutados en teletrabajo no podrán posteriormente solicitar realizar las funciones en modalidad presencial, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador

RTÍCULO. 13 CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO: Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del código sustantivo de trabajo y de la seguridad social; para los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el artículo 6 de la ley 1221 de 2008 y el decreto 884 de 2012.

PARÁGRAFO: Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener las condiciones mínimas que exige las normas en este tipo de contratos.

ARTÍCULO 14º: Igualdad De Trato: Los trabajadores y los teletrabajadores de la empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición

ARTÍCULO 15º: Equipos Y Programas Informáticos: Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

1. Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede ser o no suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra el equipo personal para tal fin.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo
3. Una cuenta de correo electrónico

El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 16º: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. En concordancia con la Decreto 1227 del 2022 corresponden al empleador las obligaciones consistentes en:

1. Diligenciar el formulario de la ARL para la modalidad de teletrabajo.

2. Informar a la ARL modalidad de teletrabajo escogida, si es la modalidad de teletrabajo autónomo o suplementario debe informar el lugar de ejecución y las modificaciones que surjan posteriormente. Si el teletrabajo es móvil se debe informar las condiciones, en todas las modalidades informar la jornada aplicable, clase de riesgo de la actividad, clase de riesgo de la empresa, crear centro de trabajo.
3. Incluir en la matriz de identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa y adoptar al Plan de trabajo la modalidad de teletrabajo.
4. Suministrar mecanismo de comunicación al teletrabajador para reportar novedades del desempeño, reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
5. Proporcionar herramientas de trabajo.
6. Respetar los derechos fundamentales de dignidad humana, información, intimidad y privacidad del teletrabajador.
7. Garantizar el derecho de desconexión laboral.
8. Realizar los exámenes médicos ocupacionales al teletrabajador cuando correspondan.
9. Capacitar al teletrabajador en esta modalidad, prevención de riesgos laborales, cultura de autocuidado y riesgos laborales durante la prestación del servicio en esta modalidad.
10. Informar las restricciones de uso informáticos en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.
11. Plan de capacitaciones al teletrabajador.
12. Política de teletrabajo.

POR PARTE DEL TRABAJADOR:

El teletrabajador tiene las siguientes obligaciones:

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa o entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.
2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa o entidad y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.
4. Participar en las actividades de prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.
5. Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el empleador.
6. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.

7. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.

8 cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieran y manejando con responsabilidad la información a su cargo.

9. Cumplir con las mismas actividades y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada.

10. Participar en las capacitaciones que se requieran para el correcto desempeño de su labor, las cuales se podrán realizar de manera virtual.

11 participar en las sesiones y actividades de bienestar, capacitación e incentivos desarrolladas por la empresa o entidad pública.

Reversibilidad del Teletrabajo. En los contratos laborales o vinculaciones reglamentarias vigentes en las que se pretenda implementar la modalidad de teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo.

ARTÍCULO 17º La reversibilidad para los trabajadores que se rigen bajo las normas de derecho privado, se hará efectiva en el término establecido por las partes y se sujetará a la posibilidad que tenga el empleador de contar con el espacio o puesto de trabajo y a la facultad del empleador para señalar el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios.

TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO LEY 2121 DE 2021 Y 2088 DE 2021

ARTÍCULO 18º TRABAJO EN CASA Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

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

PARAGRAFO: de esta forma, el trabajador y el empleador podrán acudir a la modalidad de trabajo en casa por una vigencia de hasta tres meses, prorrogables por otro periodo igual o hasta que desaparezcan las circunstancias que ocasionaron la excepción. La relación laboral continuará bajo los términos pactados al inicio del contrato, con el fin de que el empleado cuente con los mismos derechos y garantías, que incluyen jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos,

descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación, negociación sindical y prestaciones económicas y asistenciales. “Cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que lleven a aplicar el Trabajo en Casa, no se podrán desmejorar las condiciones del contrato inicial y el empleado tendrá la garantía de disfrutar su tiempo de descanso y la conciliación de su vida personal, familiar y laboral”.

Los trabajadores que devenguen hasta dos SMMLV y que se les reconozca el auxilio de transporte, recibirán este pago a título de auxilio de conectividad digital durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa. En este caso, los dos auxilios económicos no serán acumulables.

Durante el tiempo laborado de manera remota, el trabajador también continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como las prestaciones económicas y asistenciales en materia de riesgos laborales.

La jornada máxima de horas diarias, y las horas extra no podrán superar las dos horas diarias.

ARTÍCULO 19º: TRABAJO REMOTO: Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

ARTÍCULO. 20: Perfeccionamiento y firma del Contrato, bajo la forma de ejecución del contrato de trabajo remoto. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.

PARÁGRAFO 1. Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital. En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley 527 de 1999 o norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

PARÁGRAFO 2. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.

ARTÍCULO 21: El trabajador podrá cambiar de lugar de trabajo, pero deberá informar a la empresa por lo que no es obligación hacer estudio de puesto, así mismo los empleados que este en esta modalidad no tienen derecho al subsidio de transporte.

ARTÍCULO 22: Exámenes médicos. El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a través de proveedores autorizados.

ARTÍCULO 23º. Equipos y herramientas de trabajo. Le corresponde al empleador suministrar las herramientas de trabajo para la realización del teletrabajo, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales y programas requeridos para el desarrollo de la labor contratada. En todo caso, el teletrabajador asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de los mismos.

Las partes podrán acordar que el trabajador o servidor ponga a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio. El empleador no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados.

ARTÍCULO 24º. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos y acuerdo sobre exoneración de pago de servicios públicos al empleador o entidad pública. El empleador y el trabajador o servidor podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía.

Para la efectiva implementación del teletrabajo tanto en el sector público como en el sector privado, el trabajador o el servidor público, podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, si así se acordara entre las partes."

ARTÍCULO 25º. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador. El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador o servidor."

ARTÍCULO 26º. desarrollo del teletrabajo suplementario a través de modelos híbridos de trabajo. De común acuerdo las partes, podrán determinar que el teletrabajo suplementario se desarrolle a través de modelo híbridos de trabajo, esto es, que se labore de manera alternada, dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en el centro de trabajo, para lo cual, de mutuo acuerdo, determinarán los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables con el fin de satisfacer necesidades organizacionales del empleador o entidad pública"

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 27º. TURNOS: El horario de trabajo de los trabajadores se ajustará conforme a la Ley 2101 del 2021, cuyo objeto es reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores, la empresa comenzara con la disminución a partir del 15 de julio de 2023 y así sucesivamente como lo indica la norma.

ARTÍCULO 28º. TURNOS: El horario de trabajo de los trabajadores será el siguiente:
PERSONAL ADMINISTRATIVO: El horario de trabajo será de lunes a sábado, conforme en el siguiente horario:

LUNES A VIERNES:

HORA INGRESO	PERIODOS DE DESCANSO	HORA SALIDA
7:30 am	12:00 p.m a 1:00 p.m	5:00 p.m

SÁBADOS:

HORA INGRESO	HORA SALIDA
08:00 a.m	11:00 a.m

CONDUCTORES: El horario de trabajo de los trabajadores que ostenten la calidad de CONDUCTORES será de lunes a sábado, conforme en el siguiente horario:

LUNES A VIERNES:

HORA INGRESO	PERIODOS DE DESCANSO	HORA SALIDA
7:30 am	12:00 p.m a 1:00 p.m	5:00 p.m

SÁBADOS:

HORA INGRESO	HORA SALIDA
08:00 a.m	11:00 a.m

PARÁGRAFO 1º: El presente horario podrá ser modificado por la “**COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES CONTRATISTAS**” de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo y con previa autorización del Ministerio del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por la Cooperativa no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2°: Podrán repartirse las cuarenta y seis (46) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los empleados el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 3°: La programación para los turnos laborales del personal conformado por Conductores se realizará conforme de las necesidades propias de los servicios prestados por LA COOPERATIVA previo consentimiento del trabajador y previo requerimiento de los clientes, se manejará los tres turnos y horario flexible atendiendo sus garantías laborales de ley y respetando plenamente su día de descanso semanal.

ARTÍCULO 29o. DURACIÓN DE LA JORNADA: La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b. La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor.

1. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

c. El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar en la Cooperativa 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) horas a la semana.

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

PARÁGRAFO: 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.

d. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana.

ARTÍCULO 30o La empresa aplicará disminución de acuerdo con las fechas pactadas en el art 3 de la Ley 2102 del 2021, hasta llegar a las 42 horas semanales.

PARAGRAFO: Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 31o. LIMITACIONES DE LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinúas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

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

a. Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo.

b. Los que ejerciten actividades discontinúas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

ARTÍCULO 32o. HORAS EXTRAS: Conforme la ley 2466 del 2025, la empresa no debe contar con un permiso especial para laborar horas extra, no obstante, se fijan los siguientes toques:

1. Horas extra máximas por día: 2.

2. Horas extra máximas por semana: 12.

Parágrafo: Es obligación del empleador llevar un registro detallado de las horas suplementarias, donde mínimamente se indique: Nombre de trabajador, actividad realizada, número de horas, si fueron diurnas o nocturnas, las mismas serán pagadas en su totalidad, conforme los parámetros individuales establecidos por la ley 2466 del 2025 y su aplicación progresiva.

ARTÍCULO 33o. ININTERRUPCIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES: Cuando la Cooperativa considere que una determinada actividad suya, por su misma naturaleza o por razones o necesidades de orden técnico, exija ser atendida sin ninguna interrupción, debiendo prolongarse por lo tanto la jornada durante los siete (7) días de la semana, comprobará tales circunstancias ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de Antioquia, para los fines indicados en el Decreto 13 de 1967, Art. 3º.

ARTÍCULO 34o. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de 48 horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de tales límites. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 35o. OTROS CASOS DE AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: También podrá la Cooperativa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis en la semana.

CAPÍTULO VI

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 36o. TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO: Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis de la mañana (6.00 a.m.) y las veintidós (10.00 p.m.), el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós (10:00 p.m.) y las seis de la mañana (6.00 a.m.)

ARTÍCULO 37o. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal.

Ni aún con el expreso consentimiento de sus trabajadores podrá la Cooperativa, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, introducir excepciones a la jornada máxima legal o a la establecida en el art. 10º de este reglamento.

ARTÍCULO 38o. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: El trabajo suplementario o de horas extras, solo podrá efectuarse mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo, o de una autoridad delegada por éste, siempre que la Cooperativa en vista de esta autorización ordene efectuarlo en caso necesario.

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

ARTÍCULO 39o. REQUISITOS PARA EL PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO: La Cooperativa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, que no haya sido autorizado por escrito.

ARTÍCULO 40o. BASE DEL RECARGO NOCTURNO: Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

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

CAPÍTULO VII TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 41o. La Cooperativa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 42o. SALARIO EN TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO: En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague por el trabajo ordinario, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 43. LÍMITES EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO NOCTURNO: La Cooperativa no podrán contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciere deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1o. del artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 44. INEFICACIA DEL CONTRATO: Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando en otra Cooperativa en jornada diurna el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 45. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. La Cooperativa dará descanso remunerado a sus trabajadores fuera de los domingos, en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

Primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre, además de los días Jueves y Viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado de seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

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

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

ARTÍCULO 46o. DERECHO A DESCANSO REMUNERADO.

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

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

4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 47. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DESCANSO REMUNERADO:

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

ARTÍCULO 48o: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 49. DESCANSO COMPENSATORIO: Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 36 de este reglamento.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 50. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA CIERTOS TRABAJADORES: Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Cooperativa, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con el artículo 36 de este reglamento.

ARTÍCULO 51. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS: Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no pueda tomar descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

ARTÍCULO 52. RELACIÓN DE TRABAJADORES SIN DERECHO A DESCANSO:

Cuando se trata de labores permanentes o habituales en domingos, la Cooperativa fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

**CAPÍTULO IX
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL**

ARTÍCULO 53. DESCANSO CONVENCIONAL: Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 34 de este reglamento, la Cooperativa suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de este día como si se hubiera laborado, salvo convenio expreso con sus trabajadores para la suspensión o compensación del trabajo con otro día hábil o cuando la suspensión estuviere prevista en este reglamento, en pacto, convención colectiva de trabajo o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

**CAPÍTULO X
VACACIONES**

ARTÍCULO 54o. VACACIONES REMUNERADAS: Los trabajadores tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios y proporcionalmente cualquiera que haya sido el tiempo laborado. Para efecto de computar por parte de la Cooperativa las vacaciones, el día sábado se tomará como hábil.

ARTÍCULO 55o. ÉPOCA DE LAS VACACIONES: La época de las vacaciones debe ser señalada por la Cooperativa a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin que se perjudique el servicio y la efectividad del descanso.

La Cooperativa debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 56o. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 57. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente cualquiera sea el tiempo laborado.

En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario.

ARTÍCULO 58. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES: En todo caso el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales, días que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de personal de confianza o de manejo y extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto del de la residencia de sus familiares, la acumulación podrá ser hasta por cuatro años.

ARTÍCULO 59. ACUMULACIÓN PRESUNTA: Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores, en los términos del artículo precedente.

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

ARTÍCULO 60. REEMPLAZO: El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones, previa aquiescencia de la Cooperativa puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria.

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

ARTÍCULO 61. VACACIONES COLECTIVAS: La Cooperativa puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 62o. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES: Durante el período de vacaciones la Cooperativa pagará al trabajador, el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

Sólo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se le concedan.

ARTÍCULO 63o. REGISTRO DE VACACIONES: La Cooperativa llevará un registro de vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

CAPÍTULO XI PERMISOS

ARTÍCULO 64o. PERMISOS OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS: La Cooperativa concederá a sus trabajadores los **PERMISOS OBLIGATORIOS** y remunerados en los siguientes casos: Ejercicio del derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; grave calamidad doméstica debidamente

comprobada; concurrencia al servicio médico u odontológico correspondiente; desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan y asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando se dé oportuno aviso a la Cooperativa y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la Cooperativa.

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

- a) Cumplimiento de citación de autoridad judicial, policial o militar y/o administrativa.
- b) Obtención de documentos de identificación personal o pasaporte; cumplir con trámites notariales; asistir a la cita en embajadas con el fin de solicitar visa, cursar estudios por cuenta propia o en general realizar diligencias personales.
- c) Acontecimiento especial: Matrimonio del Trabajador.

PARAGRAFO: PARAGRAFO: Todos los permisos obligatorios y voluntarios deberán ser solicitados y acreditados ante la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA** y en caso de ausencia de ésta ante el **GERENTE GENERAL** a través del medio probatorio pertinente para el caso.

ARTÍCULO 65o. CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS PERMISOS OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS Y ACREDITACIÓN DE LOS MISMOS: Para la concesión de los permisos a que se refiere el artículo anterior deben cumplirse las siguientes condiciones:

- a. En caso de asistencia al entierro de compañeros de trabajo, el trabajador solicitará el permiso ante la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA** y en caso de ausencia de ésta ante el **GERENTE GENERAL**, con una antelación prudencial. El permiso correspondiente se otorgará a un número de trabajadores cuya ausencia no perjudique el funcionamiento de la Cooperativa. En todo caso, el porcentaje no podrá exceder del 10% de los trabajadores.
- b. En caso de permiso para asistir al servicio médico u odontológico correspondiente, salvo los casos de urgencia, la solicitud se hará ante la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA** y en caso de ausencia de ésta ante el **GERENTE GENERAL** con mínimo un (1) día de anticipación, y se registrará en el diario interno, sección permisos. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el personal autorizado de la EPS, IPS o ARL, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica u odontológica. La remuneración o no de este permiso, salvo los casos de urgencia, queda a valoración

del **GERENTE GENERAL** o de la persona expresamente delegada por éste en caso de su ausencia.

Estas citas, con el fin de no afectar el desarrollo de la jornada laboral deberán ser cumplidas por el trabajador en la medida de lo posible antes del inicio de la jornada laboral o después de finalizada la misma.

c. En el evento de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o laboral, el trabajador deberá avisar a la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA** y en caso de ausencia de ésta al **GERENTE GENERAL**, el mismo día en que se expide la incapacidad o a más tardar el día hábil siguiente. La incapacidad impartida por el médico tratante deberá allegarse por el trabajador a la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA** y en caso de ausencia de ésta al **GERENTE GENERAL**, bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla llegar vía fax, correo electrónico, o por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo. Lo anterior con el fin de que el empleador pueda proceder al trámite de su transcripción.

d. En el evento de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, el trabajador debe informar a la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA** y en caso de ausencia de ésta al **GERENTE GENERAL**, con anterioridad o posterioridad el hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través del medio probatorio pertinente, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos. En este caso se concederá al trabajador un permiso remunerado de dos (2) días hábiles por mes calendario, prorrogables por disposición del **GERENTE GENERAL** y en caso de ausencia de éste de la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA**, quienes analizarán las circunstancias del hecho que lo genera. En caso de que el permiso por calamidad doméstica debidamente comprobada se extienda, dicha prórroga será igualmente remunerada.

Para los efectos del presente reglamento, se entienden por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: Atención por urgencias médicas u hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente; hijos; padres y hermanos del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero(a) permanente; padres; hijos y hermanos del trabajador. Con todo, cuando se trate de un accidente o enfermedad común o laboral sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

e. En caso de requerir permiso para atender citación expresa de autoridad judicial, policial o militar, y/o administrativa, el trabajador deberá solicitar el permiso a la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA** y en caso de ausencia de ésta al **GERENTE GENERAL** al menos con un (1) día de anticipación, y acreditarlo a través de la respectiva notificación, citación o constancia expedida por la autoridad ante la cual debe o debió comparecer. En este caso, el permiso será remunerado atendiendo a la duración de la diligencia.

f. En el evento de requerir permiso para obtener documentos de identificación personal o pasaporte; cumplir con trámites notariales; asistir a la cita en embajadas con el fin

de solicitar visa, cursar estudios por cuenta propia o en general realizar diligencias personales, el trabajador efectuará la solicitud del permiso por escrito a la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA** y en caso de ausencia de ésta al **GERENTE GENERAL** con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación. El tiempo empleado por el trabajador en este permiso podrá ser descontando del salario o compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, las cuales serán fijadas por la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA** y en caso de ausencia de ésta por el **GERENTE GENERAL** y no constituirán para el efecto tiempo extra o suplementario de trabajo.

g. En caso de acontecimiento especial, el trabajador solicitará el permiso a la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA** y en caso de ausencia de ésta al **GERENTE GENERAL** con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación, y lo acreditará a través del medio probatorio pertinente para el caso. El permiso tendrá la siguiente duración:

Matrimonio del Trabajador: Se otorgará un permiso remunerado de dos (2) días hábiles contados a partir del día del evento. En caso de que el trabajador esté disfrutando de las vacaciones, no habrá lugar a este permiso, por lo tanto, no se interrumpirán el goce del descanso remunerado.

h. En el caso de que el trabajador tenga derecho a la licencia por luto; a la licencia de maternidad o a la licencia de paternidad se aplicará lo dispuesto en el artículo **74°** Numerales **10, 11 y 18** respectivamente de este reglamento.

PARÁGRAFO. Cuando se trate de ejercicio del derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (Sentencias C 1005 de 2007 y C 930 de Dic. 10/09); grave calamidad doméstica debidamente comprobada (Sentencia C 930 de Dic. 10/09); desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan (Sentencia C 930 de Dic. 10/09); asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo (Sentencia C 930 de Dic. 10/09); de la Licencia por Luto de que trata la ley 1280 de enero 5 de 2009; de la licencia de paternidad; de la Licencia de maternidad; o de la licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador no podrá descontársele del salario, ni pedírsele su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

CAPÍTULO XII

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

ARTÍCULO 66o. 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 o fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el

correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

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 Cooperativa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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

Interpretase con autoridad el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 y se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

Lo anterior por cuanto la expresión actual de la Norma “disminuido en un 30” ha dado lugar a numerosos procesos, pues no se sabe si debe ser multiplicado por 0.7 o dividido por 1.3.

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 67o. SALARIO EN ESPECIE:

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

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

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

ARTÍCULO 68. SALARIO UNIFORME: Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Cooperativa podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 69o. JORNAL Y SUELDO: Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo el que se estipula por períodos mayores.

ARTÍCULO 70o. LUGAR DE PAGO: El pago de los salarios se hará en la sede administrativa de la Cooperativa, para lo cual se podrá utilizar la transferencia electrónica a la cuenta corriente o de ahorros del empleado.

ARTÍCULO 71o. A QUIEN SE HACE EL PAGO: Salvo casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 72o. DÍAS DE PAGO: Quincenalmente, los días 15 y 30 de cada mes, si estos días coinciden con un festivo, el pago se trasladará al día hábil siguiente. El pago se hará mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria de que es titular el empleado.

El pago del trabajo suplementario o de Horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado a más tardar con el salario del período siguiente.

CAPÍTULO XIII

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 73o. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la Cooperativa serán prestados bien por la E.P.S, seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad o bien por la A.R.L, elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral, entidades a las cuales la Cooperativa los ha afiliado para el efecto; en caso contrario las asumirá el Empleador.

ARTÍCULO 74o. AVISO A LA EMPRESA SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo a su inmediato superior, o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 75o. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Cooperativa en determinados casos.

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

PARÁGRAFO: Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar, y la práctica de la prueba de embarazo.

ARTÍCULO 76o. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial, a las que ordene la Cooperativa 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:

a. El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba la Cooperativa en los períodos y horas previamente fijados por ella. Dichos exámenes serán sufragados en su integridad por el empleador.

b. Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la Cooperativa. En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

ARTÍCULO 77o. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetaran a las Leyes 776 de 2002 y 1562 de 2012.

ARTÍCULO 78o. RESPONSABILIDAD DE LA COOPERATIVA: La Cooperativa no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador.

En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá la Cooperativa de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no da aviso oportuno a la Cooperativa sobre el accidente, sin causa justificada.

ARTÍCULO 79o. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe del Departamento respectivo o al administrador de la Cooperativa o empleador que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 80o. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: La Cooperativa llevará un control, en un libro especial de los accidentes de trabajo sufridos, por sus trabajadores.

En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el sector de la Cooperativa y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

ARTÍCULO 81o. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Cooperativa como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad industrial de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás

normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado. También se sujetará a la Ley 776 de 2002.

CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN.

ARTÍCULO 82o. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR: Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

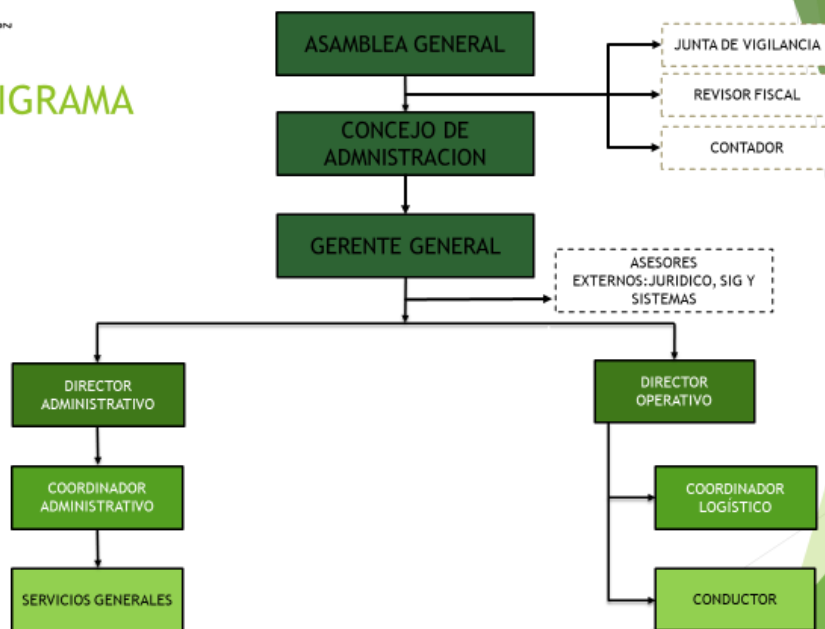
- a. Respeto y subordinación a sus superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d. Observar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina.
- e. Ejecutar los trabajos que se le encomiendan con honradez, orden, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones que considere convenientes, lo mismo que las reclamaciones y solicitudes por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que será en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Cooperativa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones indicadas por la Cooperativa para el buen manejo de máquinas e instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarse, siendo prohibido, en consecuencia, salvo orden de sus superiores pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO XV JERARQUÍA

ARTÍCULO 83o. JERARQUÍA: Para efectos de la autoridad y ordenamiento de la Cooperativa se prescribe la siguiente jerarquía:



ORGANIGRAMA



La facultad para adelantar procedimientos disciplinarios está reservada al **GERENTE GENERAL** y a la **DIRECCION DE GESTION HUMANA**, quienes podrán imponer las sanciones disciplinarias consistentes en suspensiones, llamados de atención verbal y por escrito; y dar por terminado el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO. Los **JEFES INMEDIATOS** deberán comunicar de manera diligente y oportuna al **GERENTE GENERAL** y a la **DIRECCION DE GESTIÓN HUMANA**, la presunta falta disciplinaria en que haya podido incurrir el personal a su cargo.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 84o. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA COOPERATIVA:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos 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 los accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad; a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el Capítulo X de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso si para su servicio lo hizo cambiar de residencia salvo, si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el Empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandará a su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entiende comprendido los de los familiares que con él convivieren.
9. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad; primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia de Luto de que trata la Ley 1280 de enero 5 de 2009 (Sentencia C 892 de 2012).
El hecho que motiva la Licencia por Luto deberá ser demostrado por el trabajador mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
La asesoría psicológica que requiera el trabajador y su familia en razón del luto, deberá ser suministrada por la EPS.
11. Conceder de conformidad con la Ley a la trabajadora en estado de embarazo, una licencia remunerada en la época de parto, con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor. Para los efectos de la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, a la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

12. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
13. Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de (18) años que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
15. Suministrar cada empleado la dotación.
16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de diez y ocho (18) años a la capacitación laboral y concederá licencias no remuneradas cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.
18. Conceder la licencia de paternidad al trabajador que cumpla con los requisitos exigidos en la Ley 2114 DE 2021.

PARÁGRAFO: Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

El único soporte válido para el otorgamiento de 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 a la fecha del nacimiento del menor.

19. Adoptar dentro de los procesos de inducción a los nuevos empleados y capacitar como mínimo una vez al año a todos los empleados sobre políticas, procedimientos, herramientas y controles adoptados para dar cumplimiento al SIMPLAT.

ARTÍCULO 85°. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato de trabajo y de acuerdo con las funciones propias y anexas del cargo para el cual se contrata.
2. Observar los preceptos establecidos en los reglamentos, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de manera particular, en forma verbal o escrita, le impartan el empleador o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros salvo que medie autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio a la Cooperativa, 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 el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido confiados y facilitados para la ejecución de su trabajo y no disponer de ellos, sin la autorización previa del empleador o sus representantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.
6. Comunicar oportunamente a la Cooperativa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios, informar sobre el mal funcionamiento o daño de los equipos a su cargo.
7. Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Cooperativa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Cooperativa o por las autoridades administrativas del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Cooperativa.
9. Empezar a disfrutar la licencia remunerada de maternidad consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades laborales, así como cumplir las recomendaciones que formule el Comité de Salud Ocupacional que opera en la Cooperativa.
11. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la Cooperativa, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de esta o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
12. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la Cooperativa.
13. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con la Cooperativa.
14. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.
15. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la Cooperativa, equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
16. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la Cooperativa, sirviéndose de los equipos, útiles, información y/o elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.

17. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.

18. No atender durante las horas laborales, ni en las instalaciones de la Cooperativa a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del empleador o sus representantes para estos efectos.

19. Someterse a los exámenes médicos ordenados por la Cooperativa con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atenté contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la Prueba del Sida, Abreugrafía Pulmonar y la Prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, Resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T).

20. Someterse a las medidas de control y seguridad dispuestas por la Cooperativa, para evitar la sustracción de mercancía o de cualquier otro bien que pertenezca a la Cooperativa y/o a sus trabajadores. Las medidas de control se aplicarán sin lesionar la dignidad del trabajador.

21. Acatar las normas de manejo de dineros dados en anticipo, cajas menores, o dejados bajo su responsabilidad, debiendo soportar siempre dichos dineros con los recibos legales y con el efectivo respectivo.

22. Acatar las normas, órdenes y/o directrices sobre el ingreso a las instalaciones de la Cooperativa en días no laborales y/o sobre el ingreso de personal externo.

23. Guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente a la **Cooperativa** y/o a sus clientes, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte del empleador. En este orden de ideas, **el trabajador** se compromete a aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de la información recibida, y acepta que protegerá la información que llegare a conocer con el máximo grado de cuidado y diligencia, so pena de incurrir en una justa causa de terminación del contrato de trabajo; sin que dicha sanción impida a la **Cooperativa** la posibilidad de emprender en contra del **trabajador** las acciones legales ya sea desde el punto de vista laboral, civil, comercial y/o penal, buscando entre otras el resarcimiento de los perjuicios causados.

Para efectos del cumplimiento de esta obligación especial, se entenderá por información confidencial, toda la información técnica, comercial, estadística, financiera, referente a conocimientos, investigaciones, métodos, diseños, arquitecturas, estrategias y procesos relacionada con las operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios y alianzas presentes y futuras que la **Cooperativa** suscriba o llegare a suscribir con terceros o con sus clientes, y en general cualquier

información relacionada con el **know how** y **good will** o con el objeto y la actividad de la **Cooperativa**. Así mismo tiene el carácter de confidencial, la información que gire en torno a desarrollos de obras literarias, artísticas y científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas creaciones y/o modelos de utilidad, entre otros, en los cuales el trabajador llegare a tener participación o simple tuviere conocimiento.

24. Cumplir, gestionar y acatar todos los procedimientos tendientes a desempeñar la labor bajo los parámetros del sistema de Calidad ISO, implementado en la Cooperativa.

25. Presentar ante la UIAF durante los 10 primeros días calendario del mes siguiente al trimestre los reportes de transacciones múltiples cargas nacionales o internacionales, realizadas con una misma persona natural o jurídica que en conjunto en el trimestre sean iguales o superiores a treinta millones de pesos (\$30.000.000), o quince mil (15.000) dólares americanos o su equivalente.

26. Elaborar el SIMPLAFT (sistema de prevención y control para la adecuada gestión del riesgo del LA/FT).

27. En el caso de los **CONDUCTORES**, además de las **obligaciones especiales** prescritas para todos los trabajadores de la Cooperativa y contenidas en los numerales 1 a 24 del presente artículo, también tendrán las siguientes:

a. Comparecer a las audiencias en que sea citado por las diferentes autoridades administrativas y/o judiciales en razón de su labor, e igualmente dar aviso oportuno en caso de siniestros.

b. Asistir a todos los eventos y programas de capacitación que programe la Cooperativa para el buen desempeño de su labor.

c. Colaborar con las labores de mantenimiento y revisión del vehículo. Lo anterior con el fin de que se capacite en relación con los aspectos técnico-mecánicos del vehículo.

d. Colocar el máximo empeño y diligencia en la conducción del vehículo; en su custodia, cuando éste no esté en movimiento, con tal fin deberá parquearle en lugares seguros.

e. Informar de manera oportuna al jefe de Transporte sobre los daños o anomalías que se presenten en los vehículos con los cuales se prestan los servicios por parte de la Cooperativa.

f. Acatar todas las normas de tránsito, siendo su responsabilidad exclusiva cancelar las multas y/o sanciones impuestas por las autoridades de tránsito como consecuencia de la violación de las normas que regulan la actividad.

g. Dar aviso a la autoridad competente y al Jefe de Transporte, en caso de accidente de tránsito y esperar su comparecencia, obtener las fotos y documentos necesarios para la reclamación ante el seguro.

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

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES:

ARTÍCULO 86o. SE PROHÍBE A LA COOPERATIVA.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna de monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y 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 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
 - c. En cuanto a las cesantías la Cooperativa podrá retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Cooperativa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras Cooperativas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Cooperativa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Cooperativa. Así mismo cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

12. Despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 87o. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES

1. Sustraer o ayudar a sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Cooperativa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo o durante la jornada laboral y/o ingerir licor o consumir narcóticos o drogas enervantes en los lugares de trabajo o durante la jornada laboral. En caso de que la Cooperativa considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias, podrá solicitarle que se realice los exámenes médicos (Alcoholemia: Prueba que mide la concentración de alcohol en la sangre; Alcoholimetría: Prueba que mide el grado de alcohol en el aire expirado y pruebas de sangre para detectar el consumo de narcóticos o drogas enervantes) y científicos para comprobar su estado.

Igualmente podrá ordenársele que se retire de las instalaciones de la Cooperativa cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la Cooperativa.

Si por prescripción médica un trabajador, debe consumir un medicamento que pueda alterar su coordinación psicomotora durante la jornada en que labore para la Cooperativa, deberá ponerlo de presente a la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA** y en caso de ausencia de ésta al **GERENTE GENERAL**, quien podrá establecer la restricción laboral que corresponda por este motivo, e informará a los superiores respectivos.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y/o vigilantes.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Cooperativa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Cooperativa en objetivos distintos del trabajo contratado.

8. Poseer negocios particulares que se relacionen con los servicios que vende u ofrece la Cooperativa convirtiéndose en competidor de la misma.

9. Encender veladoras, u otros objetos similares en cocinas, bodegas, y en general en las instalaciones de la Cooperativa.

10. Utilizar la información y/o documentación confidencial y reservada que conozca de su empleador para el desarrollo de actividades particulares y/o duplicarla y/o

compartirla con compañeros de trabajo o terceras personas, salvo autorización previa y escrita del empleador.

11. En el caso de los **CONDUCTORES**, además de las **prohibiciones especiales** prescritas para todos los trabajadores de la Cooperativa y contenidas en los numerales 1 al 10 del presente artículo, también tendrán las siguientes:

a. Transportar en los vehículos con los cuales se prestan los servicios en nombre de la Cooperativa pasajeros o acompañantes, que no hayan sido autorizados por la misma o sus representantes.

b. Delegar o permitir a terceros, sin importar el motivo, la conducción del vehículo con el cual se presta los servicios en nombre de la Cooperativa, salvo autorización de la misma.

c. Conducir los vehículos con los cuales se prestan los servicios en nombre de la Cooperativa en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos o drogas enervantes.

d. Conducir vehículos con los cuales se prestan los servicios en nombre de la Cooperativa sin licencia; o con documentos vencidos o adulterados.

e. Ingerir bebidas alcohólicas dentro de los vehículos con los cuales se prestan los servicios en nombre de la Cooperativa.

f. Retirar de la Cooperativa o de los parqueaderos dispuestos por la misma, vehículos con los cuales se prestan los servicios en nombre de la Cooperativa para ejecutar labores sin la autorización correspondiente.

g. Desviarse de la ruta asignada sin justificación.

h. Usar en calidad de préstamo personal los dineros entregados para la labor ya sea en forma de anticipos, cajas menores o pagos de facturas de la Cooperativa.

i. Hacer uso del teléfono celular en el momento en que se está conduciendo el vehículo, salvo que se utilice el manos libres.

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

CAPÍTULO XVIII

DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 88o. SANCIONES DISCIPLINARIAS: La Cooperativa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 89o. La facultad para adelantar procedimientos disciplinarios está reservada al **GERENTE GENERAL** y a la **JEFE DE GESTION HUMANA**, quienes podrán imponer las sanciones disciplinarias consistentes en suspensiones, llamados de atención verbal y por escrito; y dar por terminado el contrato de trabajo, conforme

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

CAPÍTULO XIV

SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN

ARTÍCULO 90o. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS: Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias.

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado en la hora de entrada al trabajo de hasta 15 minutos.	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.
2. Falta injustificada a laborar parcial-más de 15 minutos- o total hasta por un (1) día.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
3. No estar dispuesto en el sitio de trabajo a la hora en que inicia la jornada laboral portando el uniforme completo, entiéndase por tal la dotación de calzado y vestido de labor y de seguridad industrial, necesarias para el cumplimiento de la labor.	Suspensión hasta por 2 días	Suspensión hasta por 5 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
4. Salir de las dependencias de la Cooperativa durante horas de trabajo sin previa autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de

			terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
5. Usar audífonos; oír radio y/o utilizar el teléfono fijo o celular para sostener conversaciones ajenas al trabajo durante horas laborales.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
6. No mantener limpio y ordenado el puesto de trabajo durante la jornada y al finalizar la misma.	Llamado de atención verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión de hasta 3 días.
7. Fumar dentro de las dependencias de la Cooperativa, en lugares prohibidos.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
8. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la Cooperativa o durante la jornada de trabajo sin la debida autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
9. Guardar las herramientas y/o equipos de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto, generando con ello retardo o la no ejecución de las labores.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A)

			del presente reglamento.
10. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas, juegos de azar, o realizar ventas a título personal dentro de las dependencias de la Cooperativa sin autorización expresa de la Gerencia.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
11. Hacer préstamos en dinero a compañeros de trabajo con fines lucrativos, así como hacer negocios de cambio de cheques, paga diario u organizar o participar en “natilleras” al interior de las instalaciones de la Cooperativa o durante la jornada laboral.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
12. Usar o conservar insumos, herramientas, equipos y/o materiales que no le hayan sido asignados.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
13. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras de la Cooperativa, o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la empresa, o en cualquier medio impreso, electrónico o de publicidad cuando dicha publicación afecte el buen nombre de la empresa o de los trabajadores o cuando a pesar de no afectar el buen nombre de la Cooperativa, o sus trabajadores no se cuente con la debida autorización del Gerente.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.

14. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo ingresando a la Cooperativa cualquier tipo de elementos que pongan en riesgo la seguridad de las personas; instalaciones y/o de los bienes que se encuentren al interior de la misma	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.	
15. Presentarse a trabajar enguayabado(a) o con tufo.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
16. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, estorbar el trabajo de los compañeros.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
17. Hacer mal uso de los equipos, insumos, herramientas, en general de los bienes de la Cooperativa causando con ello perjuicios a la misma.	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.	
18. Trabajar de manera descuidada, generando con ello incumplimiento de las labores encomendadas o de los servicios contratados a la Cooperativa.	Suspensión hasta de por 5 días.	Suspensión hasta de 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el

			artículo 99 literal A) del presente reglamento.
19. Disminuir el ritmo de trabajo y/o no cumplir con las tareas asignadas sin razones válidas	Suspensión hasta de por 8 días.	Suspensión hasta de 30 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.
20. Sostener discusiones con los compañeros de trabajo o jefes mediatos o inmediatos al interior de las instalaciones de la Cooperativa y/o durante la jornada laboral y/o en presencia de los clientes.	Suspensión hasta de por 8 días.	Suspensión hasta de 30 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
21. Entrar a sitios prohibidos por la Cooperativa sin autorización del Gerente General.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
22. Dejar máquinas, motores y/o equipos encendidos o en movimiento; grifos del agua y/o llaves de gas abiertas después de terminada la jornada de trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
23. Incurrir en errores debido a descuidos en la ejecución de las tareas asignadas, siempre y cuando no ocasionen daños o	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del

perjuicios de consideración para la Cooperativa.			contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
24. No reportar o reportar de manera extemporánea, los incidentes y accidentes de trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
25. No presentar las incapacidades medicas dentro de los términos razonables	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
26. Dormirse en horas de trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
27. No informar oportunamente sobre posibles errores a favor en la liquidación de algún pago.	Suspensión hasta por 8 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.	

28. Pedir insumos, equipos y/o herramientas a un proveedor sin ser la persona autorizada para ello en la Cooperativa.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
29. No usar el uniforme asignado por la Cooperativa de manera adecuada y/o los distintivos o escarapelas que aquella entrega al empleado en la forma indicada.	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 5 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
30. No asistir, o asistir con impuntualidad al curso de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, o reuniones sobre temas relacionados entre otros con la calidad, seguridad vial, seguridad industrial, atención al cliente, ventas que haya organizado y/o indicado la Cooperativa, sea que se realice dentro o fuera del recinto de la misma.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
31. No concurrir cumplidamente a la reunión general o de grupo, organizada y convocada por la Cooperativa.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
32. No utilizar el teléfono fijo y/o celular de acuerdo con la labor desempeñada o hacer uso del mismo sin autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de

			conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
33. No informar al Jefe de Recursos Humanos la nueva dirección y/o número telefónico de la residencia y/o estado civil cuando se presenten cambios en éstos.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
34. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
35. No presentar la constancia de asistencia al servicio médico de la EPS, IPS o ARL expedida por el personal autorizado, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica u odontológica.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
36. Ocultar faltas cometidas contra la Cooperativa por algún trabajador.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
37. Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas a la E.P.S., IPS o ARL	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de

o para atender a las causas de los permisos o licencias.			terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.
38. No comunicar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día, el mismo día en que se emite o a más tardar el día hábil siguiente. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas por la Cooperativa.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.
39. No usar o usar de manera incompleta la dotación de seguridad industrial.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días
40. No comunicar al empleador el mal estado de la dotación de seguridad industrial que requiera para ejecutar la labor y/o utilizar la misma a sabiendas de que se encuentra el mal estado.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.
41. Llamar a otras ciudades o países sin previa autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta de 7 días.
42. Faltar a las diferentes citas y/o exámenes médicos ocupacionales programados por la Cooperativa, o no someterse a los tratamientos prescritos por el respectivo médico de la EPS o de la ARL que busquen el restablecimiento o conservación de la salud.	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
43. Hacer mal uso o engañar a la Cooperativa para obtener préstamos de cualquier índole o para acceder a liquidaciones parciales de cesantías.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A)

			del presente reglamento.
44. Ingresar CD, USB, discos duros, u otros dispositivos para compartir o grabar información de la Cooperativa sin autorización.	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.	
45. Instalar software en los computadores de la Cooperativa sin la autorización escrita del Gerente General, así aquel cuenta con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta de 7 días.
46. Utilizar la red de Internet dispuesta para la Cooperativa tanto en lo relativo a la red, como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo y/o para acceder a redes sociales.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta de 7 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.
47. No diligenciar o diligenciar de manera no oportuna, los informes de labores que deben ser presentarlos al jefe inmediato.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.
48. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Suspensión hasta por 8 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99	

		literal A) del presente reglamento.	
49. Chequear o marcar la tarjeta de control de entrada y salida de otro trabajador o autorizar a otra persona para que lo haga con la propia o alterarla.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.	
50. Recibir visitas de personas extrañas a la Cooperativa en horarios de trabajo sin la respectiva autorización.	Llamada de atención verbal.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.
51. Hacer mal uso del comedor, cocineta, baños, locker, vestier y/o sitios de descanso.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.
52. No acatar las condiciones y requisitos para acceder a los permisos previstos en el artículo 55 del presente reglamento.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 5 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.
53. No presentar los soportes de gastos de viaje y/o retener excedentes de anticipo de viajes	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.	

54. No atender los requerimientos de la Cooperativa para laborar en horario adicional, cuando este sea necesario.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.
55. No portar el carnet de la ARL o de la Cooperativa en horario laboral.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
56. Dar mala atención a los clientes, con conductas tales como: No contestar llamadas; colgar llamadas durante su desarrollo; ser descortés; grosero, déspota, vulgar, tratarlo con excesiva confianza y/o negarle deliberadamente el servicio.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.
57. Utilizar en la comunicación interpersonal sobrenombres, términos despectivos o peyorativos, tanto para dirigirse a sus superiores como a compañeros de trabajo, clientes o usuarios de los servicios de la empresa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
58. Promover intrigas; crear malestar o inconformismo, omitiendo los canales de comunicación directa con los jefes inmediatos en caso de reclamaciones, y/o discutir con los compañeros de trabajo durante las horas de trabajo y/o dentro de las instalaciones de la Cooperativa.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 5 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.
59. No trabajar de acuerdo con los métodos; sistemas; procedimientos, instructivos y manuales de funciones prescritos por la Cooperativa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A)

			del presente reglamento.
60. Leer correspondencia; correos electrónicos y en general información que no le corresponda debido a su trabajo	Suspensión hasta por 2 días	Suspensión hasta por 5 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.
61. Reportar a un cliente sin realizar el adecuado proceso de cobranza previo.	Llamada de atención escrita	Suspensión por 8 días	Suspensión por 30 días
62. Reportar a un cliente sin realizar la notificación previa.	Llamada de atención escrita	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días

PARÁGRAFO 1°. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido que la Cooperativa no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.

PARÁGRAFO 2°. De conformidad con el artículo **99** literal **A)** del presente reglamento, las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, una vez realizadas y agotadas las sanciones respectivas darán lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

ARTÍCULO 91o. SOLICITUD Y PROCEDIMIENTOS: Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, el superior jerárquico inmediato del trabajador enviará a la persona facultada según el artículo del presente reglamento comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la falta. Recibida la comunicación, se citará al trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en Audiencia de Descargos.

Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.

En la citación se le manifestará al trabajador, según el caso, que tiene derecho a estar asistido en la Audiencia de Descargos por dos compañeros de trabajo; o por dos representantes del sindicato si pertenece a alguno, quienes deberán ser oídos igual que él, sobre el conocimiento que tengan de los hechos materia del procedimiento disciplinario. Si el trabajador rehúsa este derecho, se dejará constancia expresa en el acta de descargos.

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

ARTÍCULO 92o. NOTIFICACIONES: Escuchado el trabajador en descargos se decidirá, de conformidad con las normas del reglamento, la imposición de la sanción pertinente si a ello hubiere, notificándole al trabajador los efectos de la misma.

CAPÍTULO XX RECLAMACIONES

ARTÍCULO 93o. ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE: Los empleados vinculados a la Cooperativa deberán presentar sus reclamos ante la **EL JEFE DE GESTIÓN HUMANA**, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante el **GERENTE GENERAL**. Las reclamaciones serán resueltas dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad.

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

CAPÍTULO XXI ACOSO LABORAL

MEDIDAS PARA PREVENIRLO, CORREGIRLO Y SANCIONARLO.

ARTÍCULO 94. Entiéndase incorporada al R.I.T. de la Cooperativa toda la normatividad dispuesta en la ley 1010 de 2006 y demás normas que la adicionen, modifiquen o reglamenten, en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la ley, será investigada y sancionada de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 95. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

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

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

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado

o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

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

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

5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

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

ARTÍCULO 96. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando;

La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 97. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

Los trabajadores o empleados.

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 98. SUJETOS PARTÍCIPES DEL ACOSO LABORAL.

La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

ARTÍCULO 99. 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:

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
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 Cooperativa;
La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Cooperativa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
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;
El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3. 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 100. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
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;

La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Cooperativa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Cooperativa.

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.

La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;

La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código;

Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

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

ARTÍCULO 101. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Cooperativa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Cooperativa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 102. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Cooperativa ha previsto a través de la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA** o quien haga sus veces, se hagan efectivos los siguientes mecanismos:

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. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la Cooperativa los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.

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 convivente;

- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Cooperativa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimaré pertinente.

5. Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la Cooperativa y respaldar la dignidad e integridad de los mismos.

6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Cooperativa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 103. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con la Resolución 00000652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo, la Cooperativa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

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

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

ARTÍCULO 104. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria (o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 00000652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo.

2. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

3. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Cooperativa.

4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

6. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

8. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la Cooperativa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al **GERENTE GENERAL** y a la **JEFE DE GESTION HUMANA**, para que adelanten el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

9. Presentar a la alta dirección de la Cooperativa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la **JEFE DE GESTION HUMANA** o quien haga sus veces en la Cooperativa.

11. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Cooperativa.

12. Reunirse ordinariamente cada tres meses, se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

ARTÍCULO 105. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el mismo, así:

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

Características del Procedimiento:

- Interno: Se realiza al interior de la Cooperativa, para tratar de lograr el acercamiento de las partes involucradas en la presunta conducta de acoso laboral.

- Confidencial: Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.

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

Inicio del Procedimiento:

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

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

Metodología del Procedimiento:

1. Iniciación del proceso de acercamiento:

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

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

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

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

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

2. Descripción de la estructura del conflicto:

Una vez escuchadas las partes, el Comité de Convivencia Laboral, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá

a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

3. La obtención del acuerdo:

El Comité de Convivencia Laboral, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

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

PARÁGRAFO 1. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas en el Acuerdo de Convivencia o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la Cooperativa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al **GERENTE GENERAL** y a la **JEFE DE GESTIÓN HUMANA** para que adelante el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Cuando cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.

ARTÍCULO 106. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las Cooperativas prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.
4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

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

ARTÍCULO 107. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

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

2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

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

ARTÍCULO 108. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, *(los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición)*. (El texto señalado entre paréntesis fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, Sentencia C- 738 de 2006).

CAPÍTULO XXII

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 109o. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de la Cooperativa como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

A. POR PARTE DE LA COOPERATIVA

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58o. y 60o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Cooperativa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del Empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, el empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
Si el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Cooperativa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al Empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el Empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

En armonía con el literal A, numeral 6 del presente artículo, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a. La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como Falta Grave y que no tengan sanción disciplinaria en primera instancia, o que teniéndola ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.
- b. Retirar del sitio de trabajo objetos de la Cooperativa o de sus trabajadores sin autorización.
- c. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.
- d. La violación del compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo o en documento anexo al mismo, prestando directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, y/o trabajando por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del contrato de trabajo, y/o suministrando por cuenta propia servicios profesionales, técnicos o tecnológicos a terceros o a clientes de la Cooperativa.
- e. Suministrar a terceros, sin autorización expresa del Gerente General, datos confidenciales o información reservada relacionada con la organización interna de la Cooperativa, sus sistemas, servicios o procedimientos.
- f. Irrespetar, atemorizar, coaccionar; intimidar; maltratar o faltar al respeto a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la Cooperativa.
- g. Retener dineros por conceptos de cuotas, cobranzas, servicios de la Cooperativa y/o devoluciones de gasto de viaje.
- h. Recibir dinero por una venta de servicio sin proceder a expedir a favor del cliente la factura correspondiente.

- i. Hacer afirmaciones falsas o malintencionadas sobre la Cooperativa, sus trabajadores, sus productos o servicios.
- j. Otorgar créditos sin previo proceso de aprobación de la Gerencia.
- k. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Cooperativa por dos (2) días consecutivos.
- l. Dar a conocer a personas no autorizadas por la Cooperativa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de ésta.
- m. Dejar máquinas, equipos encendidos, llaves de gas y/o grifos de agua abiertos después de terminada la jornada de trabajo, siempre y cuando con tal omisión se causen daños o perjuicios a las instalaciones de la Cooperativa, y/o a las personas y/o a los bienes que se encuentren al interior de la misma.
- n. Incurrir en errores debido a descuidos u omisiones en el ejercicio de sus funciones que ocasionen daños o perjuicios para la Cooperativa.
- ñ. Hacer uso de los recursos de caja menor, sin debida autorización.
- o. Cualquier acto de negligencia, omisión o descuido en relación con dineros, títulos valores, documentos de garantía, escrituras, pólizas, cajas, equipos y demás elementos de trabajo que el empleado reciba, tenga en su poder o le corresponda manejar o vigilar por razón de su oficio. Igualmente, el aprovechamiento indebido en su propio favor o en el de terceros de tales bienes, o la falta oportuna de cuentas que el empleado deba rendir sobre los mismos.
- p. Solicitar o aceptar dádivas o ventajas de los clientes o de los empleados bajo su mando, con el fin de dar trato preferencial o especial a los mismos, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.
- q. Permitir el acceso de personal no autorizado o de terceros a las existencias de formas continuas de cheques, en general a documentos, papelería y formatos de cualquier naturaleza de uso exclusivo de la Cooperativa, así como prestarlos, regalarlos, fotocopiarlos aún por vía de simple información.
- r. Errores en la elaboración o archivo de documentos y títulos, aún por la primera vez, cuando a juicio de la Cooperativa se haya causado perjuicio económico grave o retiro de clientes.
- s. Retirar de las instalaciones de la empresa sin autorización expresa del Gerente, archivos o información escrita o soportada en medios tales como CD, DVD, USB, discos duros, o cualquier otro medio de almacenamiento que exista o llegare a existir en un futuro, o por correo electrónico o servidores en la web.
- t. Presentar a la Cooperativa, para su pago, relaciones o planillas de trabajo suplementario, dominicales o festivos, recargos por trabajo nocturno; viáticos; comisiones o bonificaciones que no correspondan a la realidad y/o relacionar gastos no autorizados, en beneficio propio o de terceros.
- u. No colocar en ejecución las herramientas para prevenir que se presente el riesgo LA/FT y para detectar operaciones intentadas, inusuales o sospechosas.
- w. En el caso del oficial de cumplimiento, no velar por el adecuado y oportuno cumplimiento del SIMPLAFT (sistema de prevención y control para la adecuada gestión del riesgo del LA/FT) o no elaborar una relación de las situaciones que puedan generarle riesgo de LA/FT según las fuentes de riesgo y no dejar documentado el

análisis de cada una, con el fin de implementar los controles necesarios y facilitar su cumplimiento.

x. Crear, alterar o destruir documentos que tengan poder representativo o probatorio de la relación laboral en beneficio propio y/o de compañeros de trabajo.

y. Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.

CAPÍTULO XXIII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES

ARTÍCULO 110o. PROHIBICIONES. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen en el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

CAPÍTULO XXIV DEL MENOR TRABAJADOR

La Cooperativa se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia), Resolución N° 00003597 del 24 de octubre de 2013 del Ministerio de Trabajo y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen:

ARTÍCULO 111o. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local.

PARAGRAFO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

ARTÍCULO 112o. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

ARTÍCULO 113o. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

El salario del menor trabajador no podrá ser inferior al salario mínimo legal.

ARTÍCULO 114o. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

ARTÍCULO 115o. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio del Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

ARTÍCULO 116o. En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTÍCULO 117o. Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva Cooperativa de seguridad social y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad general o se encuentre en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el Empleador a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficios y de los derechohabientes.

ARTÍCULO 118o. En los lugares del territorio nacional donde las Cooperativas de la seguridad social no hayan extendido sus servicios, los Empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo del Empleador cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas E.P.S., A.R.L y A.F.P.

ARTÍCULO 119o. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente Código, no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de

dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

Igualmente se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

ARTÍCULO 120o. Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia).

La Cooperativa se somete a lo estipulado por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

ARTÍCULO 121. En la **COOPERATIVA**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXV DISPOSICIONES ESPECIALES

CAPITULO ESPECIAL 1: GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS: la empresa posee y puede poseer más adelante, con el fin de proteger su información, videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales y podrá realizar en cualquier momento, verificación y monitoreo a fin de garantizar la correcta utilización de estos.

Las políticas de uso de medios tecnológicos harán parte de este reglamento al igual que el acta de consentimiento de uso de estos.

CAPITULO ESPECIAL 2: POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS: el objeto principal de la empresa es la conducción de vehículos oficio calificado de alto riesgo por ello se tiene un programa de ALCOHOL Y DROGAS, en el cual se establece de forma taxativa que está prohibido a los trabajadores estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas que alteren el estado de la conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reacción, en razón de la labor que realizan.

La empresa tiene una política de cero tolerancias al alcohol o sustancias psicoactivas y si en las pruebas que realiza la empresa aleatoriamente, se llegase a detectar un conductor Guía o demás empleados bajos los efectos de dichas sustancias se considerara esta una falta grave.

2.1 Con el fin de proporcionar condiciones de trabajo saludables, no se permite fumar en las oficinas y vehículos, como tampoco en aquellas áreas restringidas en razón de los riesgos de incendio o explosión.

2.2 La empresa, Diseño de actividades de prevención, sensibilización (talleres de promoción y prevención) a toda la población trabajadora. Además de realizar afiches y plegables.

Estas actividades se desarrollarán a través de Sistema de Gestión Integral, y la ARL

CAPITULO ESPECIAL 3. DESCONEXIÓN LABORAL. La empresa cuenta con unas políticas de desconexión laboral que serán aplicable a todos sus empleados a excepción de los que trae la norma. Garantizando su aplicación.

Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

3.1 La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, derecho aplicable a las distintas modalidades de contratación laboral independiente de su forma de ejecución, con la finalidad del disfrute del tiempo libre, licencias, vacaciones y/o permisos otorgados por el empleador. Así, los empleadores deberán abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

CAPITULO ESPECIAL 4: LEY ISAAC. Desde la entrada en vigor de la ley 2174 del 30 de diciembre del 2021 empresa otorgar una licencia remunerada de 10 día hábiles por año para el cuidado de los menores de edad, 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, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas. Estará de las Entidades Administradoras de Planes de Beneficio de Salud (EPS), donde se encuentre afiliado el trabajador.

CAPITULO ESPECIAL 5: LEY 2365 DEL 2024: Desde la entrada en vigor de la presente ley, la empresa se obliga a implementar mecanismos tendientes a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual se compromete en el término más expedito a crear una política interna con protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, que, para el presente caso, tendrá los mismos canales autorizados para comunicación con el COCOLA.

CAPÍTULO XXVII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 122. PUBLICACIÓN: Una vez cumplida la obligación del artículo 17 de la Ley **1429** del **29** de diciembre de **2010**, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ARTÍCULO 123. VIGENCIA: El Empleador publicará en cartelera de la Cooperativa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

ARTÍCULO 124. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES: A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido la Cooperativa.

ARTÍCULO 125. CLÁUSULAS INEFICACES: No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.



JHON EDISSON VÁSQUEZ BEDOYA

C.C 1.020.448.368

REPRESENTANTE LEGAL

COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES CONTRATISTAS

Calle 18 AA # 81 - 59

Medellín, Antioquia

Julio de 2024.