

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PROFESIONAL DE  
ANTIOQUIA. COOPEVIAN CTA.**

**CAPÍTULO I**

**ARTÍCULO 1.** El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PROFESIONAL DE ANTIOQUIA. COOPEVIAN CTA.**, de ahora en adelante **COOPEVIAN**, identificada con el Nit.890982458 – 1; persona jurídica de derecho privado de Economía Solidaria con naturaleza jurídica de Cooperativa de Trabajo Asociado constituida mediante acuerdo Cooperativo suscrito por los asociados fundadores y adherentes, con domicilio principal en la ciudad de Medellín, Antioquia. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Cooperativa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

**CAPÍTULO II  
CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 2.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la Cooperativa **COOPEVIAN** debe diligenciar la solicitud por escrito para registrarla como aspirante y acompañarla de los siguientes documentos:

1. Cuatro fotocopias de la Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.
2. Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, anexará la autorización escrita del Inspector de trabajo en términos del artículo 35 de la Ley 1098 de 2006.
3. Certificado de estudios realizados.
4. Referencias familiares y laborales.
5. 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.

- Tanto los gastos por el examen médico de ingreso como de retiro del trabajador empleado serán sufragados por el empleador.
6. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejercida y el salario devengado.
  7. Constancia de vinculación y antigüedad de la E.P.S y A.F.P en la que estuvo afiliado anteriormente.
  8. Fotocopias de cédula de ciudadanía del cónyuge, compañero permanente e hijos mayores de edad.
  9. Registro civil de matrimonio o, en caso de convivencia, declaración extra-juicio.
  10. Registro civil de nacimiento o tarjeta de identidad de los hijos.
  11. Certificado laboral informado la vinculación a la caja de compensación familiar, del cónyuge o compañero permanente

### **CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 3.** La Cooperativa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Cooperativa, las aptitudes del trabajador empleado y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo, el cual tendrá una duración que corresponda al tiempo de trabajo, sin exceder dos (2) meses de prueba. Dando el caso que sea un contrato a término fijo y cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador empleado se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7, Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 4.** El periodo de prueba deberá estipularse por escrito. En caso contrario los servicios se verán regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (Artículo 77, numeral 1, C.S del T.).

**ARTÍCULO 5.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador empleado continuase al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo

hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores empleados en período de prueba gozan de todas las prestaciones de acuerdo a las condiciones de causación que para cada una consagran las normas correspondientes (artículo 80, C. S. del T).

#### **CAPÍTULO IV**

### **MODALIDAD DE CONTRATOS, Y TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS Y FORMAS O MODOS DE PRESTAR EL SERVICIO.**

**ARTÍCULO 6.** Son solo trabajadores empleados, accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Cooperativa (Artículo 2.2.1.6.4.1 del Decreto 1072 de 2015). Estos trabajadores empleados tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, C.S. del T) y las demás prestaciones de ley (Artículo 2.2.1.6.4.3 del Decreto 1072 de 2015).

**PARÁGRFO PRIMERO.** Al interior de la cooperativa, la misma se reserva el derecho a contratar personal mediante una cualquiera de las modalidades contractuales autorizadas y permitidas por la legislación laboral colombiana, con el fin de que se preste el servicio contratado, bajo la forma de organización laboral denominada TELETRABAJO, de tal manera que, de contratarse personal para que se preste el servicio de la manera antes referida, la misma se regirá por las normas generales y específicas que regulan la materia (Ley 1221 de 2008; Decreto 884 de 2012; Decreto 1227 de 2022) , y especialmente por las políticas, reglamentos, circulares y demás normas internas que gobiernen en la compañía, las cuales para todos los efectos jurídicos se entenderán como parte íntegra del presente Reglamento Interno de Trabajo y por lo tanto, conforme al Artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo, el presente Reglamento hace parte del contrato individual de trabajo.

#### **CAPÍTULO V**

### **MODALIDADES DE DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 7.** El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor

determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

## **CAPÍTULO VI JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 8.** Los días hábiles son de lunes a viernes.

**ARTÍCULO 9.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan, así:

### **LUNES Y MARTES**

#### **TURNO 1**

##### Lunes y martes

Jornada	Hora de almuerzo
De 7:00 a.m. a 4:00 p.m.	De 12:00 m. a 1:00 p.m.

#### **TURNO 2**

##### Lunes y martes

Jornada	Hora de Almuerzo
De 8:00a.m. a 5:00 p.m.	De 12:00 m. a 1:00 p.m.

#### **TURNO 3**

##### Lunes y martes

Jornada	Hora de Almuerzo
De 10:00 a.m. a 7:00 p.m.	De 12:00 m. a 1:00 p.m.

### **MIÉRCOLES Y JUEVES**

#### **TURNO 1**

##### Miércoles y jueves

Jornada	Hora de almuerzo
De 7:00 a.m. a 5:00 p.m.	De 12:00 m. a 1:00 p.m.

#### **TURNO 2**

##### Miércoles y jueves

Jornada	Hora de Almuerzo
De 8:00a.m.a 6:00 p.m.	De 12:00 m. a 1:00 p.m.

#### **TURNO 3**

##### Miércoles y jueves



eventos de Salud Pública que ameriten la modificación temporal o definitiva de los turnos de trabajo.

**PARÁGRAFO 6:** En aquellos eventos en que algún trabajador de **LA COOPERATIVA.**, labore el día dominical. Por cada dominical o festivo trabajado habitualmente se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**PARÁGRAFO 7:** El tiempo destinado para el almuerzo o cualquier periodo de descanso durante la jornada no se computará como tiempo laborado en ningún caso. Así mismo, tampoco se computarán y por lo tanto no harán parte de la jornada laboral los descansos denominados en el presente reglamento o en documento aparte y dentro de LA COOPERATIVA como **“DESCANSOS ADICIONALES”**, tampoco aquellos que aun sin estar estipulados en el presente reglamento se autoricen o sean concedidos por la COOPERATIVA, pues los mismo se otorgan a los trabajadores para que libremente dispongan de ellos para tomar alimentos, bebidas, refrigerios, satisfacer necesidades personales entre otros, de tal manera, que durante los descansos adicionales concedidos por la cooperativa no se prestará el servicio ni se estará a disponibilidad de la Cooperativa.

**PARÁGRAFO 8:** Cuando la COOPERATIVA tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal determinada en la Ley 2101 de 2021 para cada respectivo año, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada o en su defecto a las horas proporcionales correspondientes en la misma proporción en que disminuya la jornada máxima legal conforme a la norma antes descrita, por cuenta del empleador, de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Ley. 50/90, artículo. 21). No obstante, lo anterior, al Interior de LA COOPERATIVA., ningún trabajador laborará una jornada igual o superior a la jornada máxima legal, pues el tiempo máximo determinado para la prestación del servicio se encuentra en el marco legal.

**PARÁGRAFO 9: JORNADA FLEXIBLE:**

- a. El empleador y el trabajador empleado pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a 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) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical y festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

- b. El empleador y los trabajadores ACUERDAN que dentro del contrato laboral que suscriban, la jornada máxima ordinaria semanal, se realizará mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, el cual podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal establecida en la Ley 2101 de 2021 para cada respectivo año dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m.

**PARÁGRAFO 10.** En el eventual caso de presentarse una modificación en la legislación que regule la jornada máxima de trabajo, la Cooperativa modificará y/o adicionará el presente capítulo y en razón de ello publicará y socializará el mismo.

## **CAPÍTULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 10.** Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

**ARTÍCULO 11.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C. S. del T.).

**ARTÍCULO 12.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización

expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

**PARÁGRAFO:** El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 17, puede ser elevado por orden del Empleador y sin permiso del Ministerio del trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Cooperativa. (Artículo 163 del C. S del T)

**ARTÍCULO 13.** Tasas y liquidación de recargos.

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

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (artículo 24 de la ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO:** La Cooperativa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 14.** La Cooperativa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, previa solicitud escrita del trabajador mismo o del usuario o cliente del servicio, o en su defecto cuando el Ministerio del Trabajo mediante acto administrativo, así lo haya autorizado. (Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015).

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

**PARÁGRAFO 2:** Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre LA COOPERATIVA y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Ley 50 de 1.990 Artículo 22).

**PARÁGRAFO 3. DESCANSO EN DÍA SÁBADO:** Puede repartirse la jornada máxima legal establecida en la ley 2101 de 2021 para cada respectivo año ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**PARÁGRAFO 4:** Al interior de COOPEVIAN la programación del trabajo en los diferentes turnos está atribuida a cada jefe. El trabajador por su parte deberá acatar los cambios que se le indiquen, por cuanto no es posible garantizar un determinado turno. Lo antedicho significa que al interior de la COOPERATIVA los turnos de trabajo determinados en el presente reglamento son variables y rotativos de acuerdo a la necesidad del empleador o del área respectiva.

**PARÁGRAFO 5:** Fuera de los horarios antes citados, la cooperativa, por medio de sus directivos, podrán implementar turnos de manera temporal por razones de fuerza mayor, caso fortuito o cuando sea indispensable trabajo de urgencia.

**ARTÍCULO 15.** No están sujetos a la jornada máxima legal de trabajo, por estar excluidos legalmente, en razón de sus funciones, quienes desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo. Dichos Trabajadores empleados deberán laborar todo el tiempo que fuere necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones sin que haya lugar al reconocimiento y pago de horas extras o suplementarias. (Artículo 162 del C. S del T)

## **CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 16.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos, entendiéndose por “domingo”, el día dominical o de descanso obligatorio semanal y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º. y 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.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 23 de dic. De 1983).

**PARÁGRAFO 1:** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días y 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 26, numeral 5º, ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO 2.** Los descansos determinados en el presente artículo tendrán una duración equivalente a veinticuatro (24) horas.

**PARÁGRAFO 3: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO:** Artículo 26 de la ley 789 de 2002 que modificó el artículo 179 del C. S. del T.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo 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 previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

**PARÁGRAFO 4:** El trabajador podrá convenir con el empleador en su día de descanso obligatorio el sábado o cualquier otro día de la semana, el cual será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Por su parte, en caso de guardar silencio las partes, se entenderá para todos los efectos legales, que el día de descanso obligatorio es el día domingo.

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

**PARAGRAFO 5: AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (C. S. Del T., artículo. 185).

**PARÁGRAFO 6:** LA COOPERATIVA de común acuerdo con sus TRABAJADORES, acuerdan unánimemente que en atención a que la jornada laboral al interior de LA COOPERATIVA se regula mediante una JORNADA FLEXIBLE, en aquellos eventos en que un trabajador en razón de su cargo o por las necesidades del servicio que presta a LA EMPRESA, su día de descanso dominical obligatorio semanal deba ser modificado, dicha situación se hará efectiva por parte de LA COOPERATIVA, pero siempre respetando su derecho a su día de descanso obligatorio. De tal manera que los trabajadores vinculados a LA COOPERATIVA, aceptan los cambios rotativos del día de descanso obligatorio que LA COOPERATIVA le indique.

**ARTÍCULO 17.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Cooperativa suspendiese el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiese realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiese mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviese prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo).

## **CAPÍTULO IX**

### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 18.** Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral 1º, Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 19.** La época de vacaciones debe ser señalada por la Cooperativa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador empleado con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, Código Sustantivo del Trabajo) (Artículo 2.2.1.2.2.1 del Decreto 1072 de 2015).

**ARTÍCULO 20.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador empleado no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 21.** 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 termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por todo año, siempre que lo haya cumplido o proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá en cuenta como base el último salario devengado por el trabajador (C. S. Del T., art. 189; Ley 1429 de 2010).

**ARTÍCULO 22.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Artículo 190, numeral 1º.

**PARÁGRAFO 1.** Las partes pueden convenir acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

**PARÁGRAFO 2.** La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de

manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Artículo 2.2.1.2.2.2 del Decreto 1072 de 2015).

**ARTÍCULO 23.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTÍCULO 24.** La cooperativa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (decreto 13 de 196, artículo 5º).

**PARÁGRAFO:** En todos los contratos los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Ley 995 de 2005, art. 1º).

## **CAPÍTULO X PERMISOS**

**ARTÍCULO 25.** La COOPERATIVA concederá a sus trabajadores lo permisos necesario para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente de la Institución prestadora del servicio IPS, asignada a la EPS, a la cual se encuentre afiliado; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al funeral de algún compañero, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso al empleador, a sus representantes o al respectivo jefe inmediato, debe

hacerse de forma inmediata o de forma posterior, a más tardar dentro del día siguiente al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. Así las cosas el aviso se podrá hacer por escrito o en su defecto de manera verbal bien sea vía telefónica o de manera personal, en estos últimos dos eventos será necesaria la constancia escrita de la situación con posterioridad al aviso verbal. Así mismo, se podrá realizar la comunicación por cualquier medio digital autorizado por la compañía, siempre que permita garantizar la debida comunicación de la información.

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores de la empresa o dependencia, siempre que no se afecte la marcha de la respectiva empresa de servicio o dependencia, a juicio de LA GERENCIA GENERAL o quien haga sus veces o de quien delegue dicha facultad.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

**PARÁGRAFO 1:** Respecto del tiempo que se conceda para ir a la consulta médica a la respectiva EPS o IPS, donde esté afiliado el trabajador, no se hará descuento alguno, excepto en aquellos eventos en que el trabajador no justifique el permiso solicitado, con la respectiva certificación de asistencia a la respectiva cita.

**PARÁGRAFO 2:** El trabajador que requiera ausentarse temporalmente de su puesto de trabajo por requerir permiso para acudir a citas médicas, dicho permiso lo deberá solicitar a la persona encargada de autorizarlos que al interior de la empresa será el Jefe Inmediato. Una vez otorgado el permiso, el trabajador se obliga a presentar al empleador al día siguiente a la cita médica, el soporte emitido por la E.P.S o I.P.S. donde certifique hora de ingreso y salida de la respectiva consulta o urgencia, pues de lo contrario el tiempo no certificado será descontado de su salario.

**PARÁGRAFO 3:** En caso de tratarse de incapacidades prolongadas, el trabajador deberá certificar la misma y la hora de ingreso y salida de la

respectiva consulta o urgencia dentro del día siguiente a la ocurrencia del evento, la cual ya debe encontrarse transcrita por la E.P.S. respectiva.

**PARÁGRAFO 4:** Se concederá licencia por grave calamidad doméstica únicamente cuando la misma se origine por: a) cualquier afectación grave en el estado de salud que sufra la (el) cónyuge o compañero (a) permanente, o cualquier familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil; b) El secuestro o la desaparición de cualquier miembro familiar que se encuentre dentro de los grados de consanguinidad antes descritos; y c) El incendio, inundación, terremoto o cualquier fuerza mayor o caso fortuito que afecte la vivienda del trabajador o de un familiar del trabajador que se encuentre dentro del primer y segundo grado de consanguinidad; d) cualquier afectación o afección que sufra el cónyuge o compañero (a) permanente. Esta Licencia tendrá una duración de máximo de cuatro (4) días hábiles. En aquellos eventos en que el trabajador deba trasladarse a otra ciudad para atender la calamidad, el empleador concederá el tiempo necesario para el traslado.

En caso de ser necesario la prórroga de la respectiva licencia por calamidad o grave calamidad doméstica, dicha prórroga está sometida a mutuo acuerdo entre las partes.

**PARÁGRAFO 5.** En ninguno de los casos los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estricto necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiese sido concedido. Así mismo, durante el tiempo de permiso, no podrán destinar este para actividades diferentes a la solicitada, de comprobarse lo contrario se incurre en una falta disciplinaria y se impondrán las sanciones descritas y determinadas dentro del presente reglamento.

**PARÁGRAFO 6:** En aquellos eventos en que el tiempo otorgado a las licencias descritas en el Parágrafo Cuarto no sea suficiente atendiendo a la gravedad de la misma, el tiempo adicional que se requiera será sometido a concertación entre LA EMPRESA y el trabajador para cada evento.

**PARÁGRAFO 7: NO SON TOMADOS COMO CALAMIDAD DOMÉSTICA:** Los permisos solicitados por los trabajadores para citas médicas, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como

asistentes o representantes de los padres, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa.

**PARÁGRAFO 8.** LA COOPERATIVA., en aquellos eventos en que el trabajador solicite una licencia y/o permiso No obligatorio, ni que se encuentre consagrado en la ley, el empleador tendrá la facultad dispositiva de determinar si lo concede o no. En caso de concederlo, dicho permiso y/o licencia, será no remunerado, razón por la cual durante el tiempo respectivo de la licencia y/o permiso, el contrato se entiende suspendido y será descontado al momento de liquidar las vacaciones y el Auxilio de Cesantía, conforme a lo establecido por el Artículo 53 del C.S.T.

**PARÁGRAFO 9:** En aquellos eventos en que LA COOPERATIVA., conceda una licencia y/o permiso no obligatorio, el mismo para todos los eventos será no remunerado, y su duración será la que acuerden el empleador y el trabajador para cada caso en particular y estará condicionada a que el tiempo otorgado no genere perjuicio del servicio ofrecido a los clientes, ni a LA COOPERATIVA., o a alguna de sus dependencias en las que labora el trabajador. No obstante, lo anterior, en caso de requerirse un tiempo adicional al acá consagrado el mismo será sometido a concertación entre la empresa y el trabajador para cada evento.

**PARÁGRAFO 10. LA COOPERATIVA.,** dispone que si un trabajador requiere de una licencia y/o permiso no remunerado, la solicitud debe ser por escrito y la empresa le advertirá al trabajador que en virtud de lo expuesto por el numeral 4º del Artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, suspende el contrato de trabajo de tal forma que durante el lapso de tiempo de la suspensión, desaparece para el trabajador únicamente la obligación de prestar el servicio para el cual fue contratado y para la empresa la obligación cancelar el salario acordado. No obstante lo anterior, durante el tiempo de suspensión del contrato, continúa estando vigente y exigible el cumplimiento de la cláusula de exclusividad y demás cláusulas contenidas dentro del contrato laboral suscrito entre el trabajador y el empleador.

El trabajador debe hacer la solicitud por escrito de la licencia con mínimo ocho (8) días hábiles de antelación a la fecha solicitada de inicio de dicha licencia, siempre que sea posible, exponiendo las razones.

**PARÁGRAFO 11:** Dicha solicitud debe ser resuelta por escrito al siguiente día hábil al trabajador, con las respectivas razones de aceptación o no.

**ARTÍCULO 26.** Cuando los Trabajadores requieren de permisos o licencias diferentes a las indicadas en el artículo anterior, deberá cumplir el procedimiento que a continuación se indica, según sea el caso:

1. Permisos durante la jornada

a) El Trabajador empleado solicitará el permiso a su jefe inmediato verbalmente o quien haga sus veces y mínimo con un día de antelación. Los permisos deberán estar suficientemente justificados y su otorgamiento estará sujeto a las políticas de la cooperativa en razón a que implica un ausentismo en el puesto de trabajo.

b) El Jefe inmediato o quien haga sus veces, autoriza el permiso de forma verbal, realizando el acuerdo sobre la compensación del tiempo, el cual debe ser del mismo periodo solicitado y en horas distintas de su jornada ordinaria en caso de ser necesario.

c) El trabajador empleado debe diligenciar el formato de ausentismo y radicarlo en Gestión Humana.

2. Otros permisos o licencias

a) El Trabajador empleado solicitará el permiso y/o licencia de manera verbal mínimo con ocho (8) días de anticipación ante el Gerente General, jefe inmediato, indicando la fecha, el motivo y tipo de licencia.

b) La solicitud deberá ser avalada por el Gerente general o jefe inmediato del Trabajador.

c) El Gerente General o jefe inmediato, se encargará de estudiar, aprobar o no la solicitud.

3. Permisos para asistir a citas médicas u odontológicas

a) El Gerente General o jefe inmediato autoriza el permiso de forma verbal.

b) Inmediatamente después de asistir a la cita o a más tardar al día hábil siguiente, el Trabajador empleado entregará al Gerente General o jefe inmediato, el certificado emitido por la E.P.S. en el que conste la fecha y hora de salida de la cita médica u odontológica o aquellas que se deriven de

una consulta de este tipo como radiografías, exámenes médicos, evaluaciones, entre otras.

**ARTÍCULO 27.** Incapacidades. Cuando el Trabajador empleado presente síntomas de enfermedad deberá:

1. Asistir inmediatamente a la EPS en la que se encuentra afiliado por parte de la Cooperativa o alguna filial de esta cuando presente alguna dolencia, malestar o enfermedad para que sea atendido. No está permitido asistir a médicos particulares para justificar la ausencia al trabajo.
2. El Trabajador empleado personalmente debe informar inmediatamente a Gestión Humana y jefe inmediato, sobre la incapacidad, indicando el diagnóstico y el periodo de este.
3. El Trabajador empleado debe reportar inmediatamente sobre la incapacidad a Gestión Humana y Jefe Inmediato.
4. El Trabajador empleado debe hacer llegar el certificado de incapacidad lo más pronto posible

## **CAPÍTULO XI**

### **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 28.** Formas y libertad de estipulación:

1. La Cooperativa y el trabajador empleado pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador empleado 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.

3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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. El 30% del salario integral quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, como lo señala la Ley.

4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

5. El trabajador empleado 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 18, ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 29.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (artículo 133, Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 30.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador empleado presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese (artículo 138, numeral 1, Código Sustantivo del Trabajo).

El pago de los salarios se efectuará en periodos quincenales. El trabajador empleado aceptará que los pagos por conceptos de salarios, prestaciones sociales y liquidación de contratos de trabajo podrán realizarse en la cuenta bancaria suministrada por el trabajador. Este pago producirá plenos efectos entre las partes.

**ARTÍCULO 31.** El salario se pagará al trabajador empleado directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

2. 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 o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, Código Sustantivo del Trabajo).

## **CAPÍTULO XII**

### **SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE SEGURIDAD Y EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 32.** Es obligación de la Cooperativa velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores empleados a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de seguridad y Salud en el trabajo; con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 33.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores empleados se prestarán por EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 34.** Todo trabajador empleado dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la Cooperativa, por medio de su jefe inmediato, así mismo, será obligación del empleado responsabilizarse de su atención médica asistiendo a la IPS asignada.

Si este no diere aviso dentro del término indicado o no presenta la incapacidad médica, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso.

**ARTÍCULO 35.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Cooperativa en determinados casos.

**ARTÍCULO 36.** Los trabajadores empleados deberán someterse a todas las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Cooperativa para prevención de las enfermedades y de los riesgos asociados a su actividad en el manejo de las herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO 1º:** El grave incumplimiento por parte del trabajador empleado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de Seguridad y Salud de la Cooperativa, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Decreto 1295 de 1994, artículo. 91).

**PARÁGRAFO 2º POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS.** El empleado que se presente bajo la sospecha de haber ingerido licor o sustancias psicoactivas o alucinógenas o que llegue o se presente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alucinógenas, o que sea sorprendido consumiendo alguna de estas sustancias dentro de las instalaciones de la COOPERATIVA o durante las actividades del trabajo, no se le permitirá laborar. Las sanciones serán determinadas con base en lo establecido en la escala de faltas y sanciones del Reglamento Interno de Trabajo, que para todos los efectos se considera FALTA GRAVE y dará lugar a la terminación del vínculo laboral conforme a lo determinado en el Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.

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

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

Para efectos de la política de alcohol y drogas la misma se regirá por lo determinado al interior de la cooperativa dentro de la política de no consumo de alcohol y drogas, la cual se encuentra publicada y socializada al interior de la cooperativa.

Tratándose de TELETRABAJADORES y/o trabajadores a distancia lo dispuesto en el presente párrafo, se aplicará en lo pertinente a estos de manera extensiva, en la misma forma que se aplica y exige a los trabajadores regulares que prestan los servicios contratados desde las instalaciones de la empresa.

LA COOPERATIVA aplicará de manera extensiva a los TELETRABAJADORES y/o trabajadores a distancia los procedimientos, brigadas de salud o similar para la toma de pruebas de alcoholimetría o drogadicción (toxicológico) dentro del desarrollo anual del subprograma de medicina preventiva que se encuentre vigente al interior de la cooperativa. Por tal razón, la cooperativa se reserva el derecho para citar en cualquier momento y de forma aleatoria a los TELETRABAJADORES y/o trabajadores a distancia a las instalaciones de la cooperativa para la toma de las muestras requeridas para los exámenes de toxicología y/o alcoholimetría. O en su defecto, dentro de las visitas presenciales domiciliarias que realice la COOPERATIVA al centro de trabajo del TELETRABAJADOR y/o trabajador a distancia podrá realizar la toma de los exámenes, y en todo momento respetará y hará cumplir el debido proceso para la obtención de la prueba.

**ARTÍCULO 37.** En caso de accidente de trabajo, los primeros auxilios, se hará la remisión al médico y se tomarán todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL. Esta actividad –reporte o denunciar- de manera particular la adelantará el S.I.G., Coordinador de SST.

**PARÁGRAFO 1º:** En lo concerniente a **MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO** para el personal que se encuentre laborando y prestando sus servicios bajo la modalidad de trabajo

a distancia y/o de TELETRABAJO, LA COOPERATIVA de manera conjunta con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, el líder del área de cada teletrabajador y Gestión Humana aplicarán, desarrollarán, ejecutarán y darán cumplimiento a las disposiciones normativas que regulen la materia y especialmente las consagradas en la Ley 1221 de 2008; Decreto 884 de 2012 Decreto 1227 de 2022. Así mismo, se ajustarán a las disposiciones consagradas en la Política y/o reglamento de Teletrabajo o similar que se encuentre vigente al interior de la cooperativa.

Para todos los efectos legales se entenderá que la Política y/o reglamento de Teletrabajo o documento similar que regule la materia al interior de la cooperativa, hace parte integral del presente Reglamento Interno.

**ARTÍCULO 38.** En caso de accidente por riesgo laboral, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador empleado lo comunicará inmediatamente a la Cooperativa, para que se tomen las medidas correspondientes, de acuerdo con lo contemplado en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO 39.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Cooperativa como los trabajadores empleados, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

**ARTÍCULO 40.** Toda persona desde antes del ingreso o durante el tiempo que pertenezca a la cooperativa, deberá reportar cualquier condición médica que pueda generar limitaciones, restricciones para el desempeño normal de su labor, o que pueda generar deterioro a la salud en el corto, mediano o largo plazo. Así mismo, en caso de fraude medico comprobado (Adulterar una incapacidad, firma médica, mentir sobre el estado de salud, no presentar las restricciones, recomendaciones y/o incapacidades, entre otros, será una causal de terminación del nexo contractual con justa causa.

### **CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 41.** Los trabajadores empleados tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Cooperativa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Cooperativa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los elementos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros, implicando con esto, un riesgo en la prestación del servicio.
10. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la empresa.
11. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, herramientas, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que la empresa haya dispuesto para sus trabajadores.
12. Guardar absoluta reserva en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de **LA COOPERATIVA.**, de cualquier índole.
13. Informar ante las directivas de **LA COOPERATIVA**, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de **LA COOPERATIVA.**, o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la empresa o de terceros.

14. Nunca de ninguna manera se debe irrespetar a otra persona, sean directivos, compañeros de trabajo y clientes de la empresa.
15. El lenguaje dentro de la oficina o durante la prestación y desarrollo del servicio contratado bajo la modalidad de teletrabajo debe ser el adecuado y no se deben emplear términos o sobrenombres que irrespeten o incomoden a la persona o a terceros con quien se interrelacionen durante el desarrollo del servicio contratado.
16. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal.
17. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.
18. **Préstamos:** El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda (Artículo 19 de la Ley 1429 de diciembre de 2010 que modificó el artículo 151 del C. S del T). Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

**PARÁGRAFO 1: Notificación respecto a las cámaras de seguridad:** Conforme al Concepto N° 257031 del 20 de Agosto del año 2009 expedido por el Ministerio de la Protección Social, atendiendo a la obligación legal determinada en el Artículo 57 N° 2 del C.S.T., al no existir una prohibición legal que impida a las empresas recurrir a este tipo de herramientas, e incluso podría encajarse dentro de las facultades que el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo confiere al empleador al elaborar el reglamento de trabajo en la sección que trata de las medidas de control y seguridad.

La Cooperativa tiene facultades para implementar las medidas de seguridad y vigilancia pertinentes, y entre estas figuran los circuitos cerrados de televisión, es preciso anotar que las cámaras de video no se instalarán en sitios que por su naturaleza deben ser privados, como es el caso de los baños o los vestidores, pero sí es viable instalarlas en los sitios de trabajo o de tránsito de la empresa, puesto que son espacios de uso común y que la empresa requiere vigilar.

En los casos en que la empresa decida instalar cámaras de video es preciso que los empleados sean notificados de ello. De hecho es una obligación advertir a clientes y usuarios que al ingresar a determinado sitio o al utilizar determinado servicio, serán grabados.

**PARÁGRAFO 2: CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LOS TELETRABAJADORES.** LA COOPERATIVA controlará y supervisará la actividad de los teletrabajadores mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos. Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo de EL teletrabajador y este fuera su propio domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de éste. El teletrabajador durante la vigencia del vínculo laboral con la Cooperativa consiente libremente realizar reuniones a través de videoconferencias con el empleador y/o sus representantes y en ningún caso se entiende como violación del domicilio privado. Por tal razón con la socialización del presente documento y la suscripción del documento contractual que formalice el TELETRABAJO, el teletrabajador acepta asistir a cualquier tipo de reunión virtual programada por el empleador con cámara y micrófono encendido.

**PARÁGRAFO 3: Procedimiento para la solicitud de trabajo en casa o reversibilidad:** El Trabajador que desee trabajar desde casa deberá elevar la solicitud a su superior jerárquico y éste a su vez, deberá solicitar de manera formal a Gestión Humana y Gerencia la viabilidad de la autorización (en caso de ver precedente la autorización para iniciar teletrabajo), por otro lado, si el empleado ya es teletrabajador, deberá solicitar a su superior jerárquico la reversibilidad del teletrabajo. Este último, deberá evaluar las condiciones locativas y mobiliarias para permitir dicha reversibilidad y si se estima precedente deberá comunicar a Gestión Humana y a Gerencia para la validación final.

**PARÁGRAFO 4: Notificación respecto al software ofimático:** Herramientas ofimáticas para vigilancia del uso de los computadores de la empresa:

La Cooperativa se reserva el derecho de instalar herramientas ofimáticas para controlar el uso adecuado de los computadores dentro de la empresa, así como el trabajo y la producción de los agentes. Esto apoyado en el

concepto 257031 de agosto 20 de 2009, no existe una prohibición legal que impida a las empresas recurrir a este tipo de herramientas.

## **CAPÍTULO XIV ORDEN JERARQUICO**

**ARTÍCULO 42.** EL orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Cooperativa es el siguiente:

1. Asamblea General de Delegados.
2. Consejo de Administración.
3. Gerente.
4. Directores de Departamento (Gestión Humana, Comercial, Financiero, Sistema Integral de Gestión, Medios Tecnológicos, Regional, Operativo.)

**PARÁGRAFO:** Con relación a los trabajadores empleados, solamente la Gerencia y Dirección de Gestión Humana, actuando de común acuerdo o bajo la firma de ambos, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores empleados de la Cooperativa. En relación con los trabajadores empleados.

## **CAPÍTULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

**ARTÍCULO 43.** Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que tenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

**ARTÍCULO 44.** Queda prohibido someter a trabajo nocturno a los menores de 18 años. No obstante, los mayores de quince (15) años y menores de diecisiete (17) años solo podrán laborar en la jornada diurna máximo de seis horas diarias y treinta horas a la semana hasta las 6:00 pm. Por su parte, los mayores de 17 años y menores de dieciocho (18) años podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta horas a la semana hasta las 8:00 p.m.

De acuerdo a lo determinado en el Convenio 182 de la OIT, ratificado por Colombia por medio de la Ley 704 de 2001 y conforme a la Resolución 1796 de 2018 emitida por el Ministerio del Trabajo, y las demás normas que la modifiquen, adicionen y/o complementen, los menores de edad no podrán prestar servicios en actividades peligrosas que por su naturaleza los exponga a la afectación de su salud, seguridad y desarrollo.

**PARÁGRAFO 1.** Los menores de dieciocho (18) años no serán empleados en trabajos que afecten su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

**PARÁGRAFO 2.** 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.

NOTA: En todo lo relacionado con este artículo deberá entenderse la ley 1098 de 2006 y su reglamentación.

## **CAPÍTULO XVI**

### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES EMPLEADOS**

**ARTÍCULO 45.** Son obligaciones especiales de la Cooperativa:

1. Poner a disposición de los trabajadores empleados, salvo estipulaciones en contrario, los elementos y la información necesaria para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores empleados locales apropiados y elementos adecuados de protección contra 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 accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador empleado y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador empleado las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo X de este reglamento.
7. Dar al trabajador empleado 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 empleado lo solicita, hacerle practicar examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador empleado por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador empleado los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador, por otro lado, si el trabajador empleado prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador empleado se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores empleados menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras ordenadas en el capítulo V del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores empleados que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior. No producirá efecto alguno la falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T. en tales períodos.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador empleado menor de edad a la

capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Cooperativa (artículo 57, Código Sustantivo del Trabajo).

15. Crear mecanismos de prevención del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio sobre él.
16. Tomar los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y retiro del trabajador
17. Programar, el examen médico ocupacional periódico de carácter obligatorio para los trabajadores.
18. Contar con vestuarios y servicios higiénicos necesarios para todo su personal asegurando el mantenimiento del orden y limpieza del ambiente, a fin de salvaguardar la salud y seguridad de sus trabajadores.
19. Realizar la fumigación y/o desratización en las diversas instalaciones de la cooperativa, según la necesidad.
20. De manera específica por cada dependencia se cuenta con un Plan de Contingencias y Respuesta ante Emergencias el cual incluye procedimientos para responder en casos de incendios, derrames, sismos, inundaciones, terrorismo y riesgos para la salud.
21. La Cooperativa, cuenta con una Brigada de Emergencia la cual Responderá de manera específica según el Plan de Contingencias y Respuesta ante emergencias.
22. La brigada de emergencia o personal designado por el jefe inmediato tendrá a su cargo la implementación de botiquines en lugares de operación con los recursos necesarios para aplicar los primeros auxilios en emergencias médicas, accidentes leves y curaciones a los trabajadores en caso de emergencias.
23. Cumplir este Reglamento Interno de Trabajo y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
24. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar (hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral

25. Conformar el respectivo Comité de Convivencia Laboral al interior de la empresa de conformidad con las Resoluciones 652 y 1356 del 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo.
26. Licencia remunerada a deportistas: Los deportistas, dirigentes, personal técnico, auxiliar, científico y de juzgamiento, seleccionado para representar al país en competencias o eventos deportivos internacionales, cuando sean empleados públicos o trabajadores oficiales, o servidores del sector privado, tendrán derecho a licencia remunerada para asistir a las mismas. El Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte, Coldeportes, solicitará a los empleadores respectivos el otorgamiento de esta prerrogativa para los trabajadores que se encuentran en esta circunstancia, haciendo expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia con indicación del tiempo requerido para asistir al evento.
27. Crear mecanismos de prevención del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencialidad y conciliatorio sobre él.
28. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre.
29. Garantizar la desconexión laboral de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

**ARTÍCULO 46.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Cooperativa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. Llegar oportunamente al sitio de trabajo conforme a lo pactado, cumplir el horario establecido y portar íntegramente el uniforme asignado.
4. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios 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.

5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los elementos que se les proporcione, tal es el caso del carné de la Cooperativa y demás documentos, folletos o publicaciones o información electrónica que se encuentre en su poder en virtud de las labores realizadas.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la Cooperativa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Cooperativa.
9. Observar las medidas preventivas prescritas en la Cooperativa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Registrar en las oficinas de la Cooperativa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, Código Sustantivo del Trabajo).
11. Mantener en adecuado estado las instalaciones de trabajo.
12. Informar oportunamente a la Cooperativa, en caso de presenciar alguna actividad inadecuada en el desempeño de sus labores por parte de alguno de sus compañeros.
13. Someterse al control y vigilancia para el cumplimiento de los horarios de la Cooperativa, entrada y salida de las instalaciones y movimientos de personal dentro de las mismas.
14. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y periodos de inactividad por incapacidad que ordene las entidades del Sistema de Seguridad Social al cual se encuentre afiliado.

15. Cumplir con los demás preceptos que resulten de las disposiciones legales, de la naturaleza del contrato; y de los Reglamentos, órdenes, manuales, procedimientos y políticas internas establecidas por la Cooperativa.
16. Utilizar los documentos, la papelería, medios de comunicación, herramientas y equipos de la cooperativa, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, tendientes a obtener un beneficio o provecho indebido, a favor propio o para un tercero, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
17. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la cooperativa, al empleador o con compañeros de trabajos.
18. Abstenerse de aceptar donaciones, remuneraciones, compensaciones en dinero o en especie o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con la cooperativa, proveedores, contratistas
19. Abstenerse de realizar actividades de prestamista de manera directa o por interpuesta persona dentro del lugar de trabajo y/o dentro de su jornada laboral, a compañeros de trabajo, jefes, clientes, proveedores, contratista o cualquier persona natural o jurídica que tenga relación comercial con el empleador.
20. Abstenerse de generar conflictos laborales, mal ambiente laboral, con sus compañeros de trabajo que tengan como origen el incumplimiento de obligaciones en negocios personales o similares.
21. Abstenerse de utilizar su posición jerárquica u oficio al interior de la cooperativa para procurar obtener u obtener para sí mismo o para un tercero tratamientos especiales con clientes, proveedores, contratistas o con cualquier persona natural o jurídica con la que el empleador tenga relaciones comerciales.

22. Presentar en forma oportuna dentro de los tres (3) días siguientes a la causación, 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. Así mismo los gastos que no se presentaren dentro del mismo mes contable, no serán reconocidos y serán descontados.
23. 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.
24. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la cooperativa, sirviéndose de los equipos, útiles y elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.
25. 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.
26. 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.
27. Someterse a los exámenes médicos ordenados por el patrono con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la prueba del sida, abreugrafía pulmonar y la prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T).

28. Presentarse al lugar de trabajo con la vestimenta adecuada para cumplir con sus obligaciones.
29. Diligenciar el formato establecido por la compañía, orden de servicio, en todos sus campos.
30. No modificar la información consignada en los formatos suministrados por la cooperativa ni mucho menos modificar o alterar la información suministrada en las ordenes de servicio, aun cuando haya sido diligenciada erradamente, salvo en aquellos casos en que el empleador o el jefe inmediato haya autorizado su modificación previa anulación del anterior formato.
31. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios de **la Cooperativa**.
32. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que la Cooperativa ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
33. Mantener limpio y ordenado, según las circunstancias, su sitio de trabajo, y en general, colaborar para evitar el desorden o desaseo.
34. Permanecer en la Clínica, Hospital, etc., que dispongan los médicos en caso de enfermedad, accidente laboral o lesión sujetándose al respectivo tratamiento.
35. Es obligación de los trabajadores de **la Cooperativa**, cuidar su salud y propender por el mejoramiento intelectual, moral y físico, como también fomentar el espíritu de compañerismo, colaboración y mutuo entendimiento.
36. Los trabajadores están obligados a enseñar e instruir a otros en las labores que desempeñen, pues, solamente la experiencia personal en el trabajo y conocimientos especiales se transmiten de unos a otros, se podrá obtener la base para un verdadero entrenamiento y superación personal.

37. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar su actividad laboral.
38. Guardar respeto a los trabajadores de la cooperativa, a los usuarios y contratistas de la empresa.
39. Atender las indicaciones que la cooperativa., haga por medio de carteleras o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
40. Observar las instrucciones de manejo y manipulación de los vehículos, artículos, materiales, y equipos para evitar deterioro, daño o pérdida de los mismos.
41. Asistir puntualmente al trabajo y someterse a las medidas de control que establezca la cooperativa para tal fin.
42. Dar aviso al superior inmediato de cualquier accidente o daño que sufran los artículos, materiales, equipos, vehículos o elementos de trabajo de propiedad de la **Cooperativa**.
43. Registrar en la oficina de Gestión Humana las novedades personales o familiares que sucedan tales como defunciones, nacimientos, matrimonio, etc.
44. Chequear o revisar, cuidadosa y diligentemente a su terminación de turno u horario de trabajo, todo trabajo o tarea que se le designe para asegurarse que cumplió las instrucciones o especificaciones correspondientes.
45. No Fumar durante el turno de labor o encender fuego en lugares prohibidos.
46. No Ingresar sin autorización a lugares de trabajo señalados con acceso restringido y sin la debida autorización del inmediatamente superior.

47. No Jugar, y/o agredirse (Verbal y/o Físicamente) entre trabajadores, contratistas y/o visitantes.
48. No Comer o preparar alimentos en el área de trabajo.
49. No Dormir en el área o puesto de trabajo durante la jornada laboral.
50. No Alterar registros de ingreso y salida de las instalaciones del empleador
51. Evitar Destruir avisos, carteles, afiches, señalizaciones, instrucciones y reglamentos de Trabajo, así como las normas Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
52. Evitar cualquier acción u omisión tendiente a apropiarse o donar equipos de protección personal, materiales, bienes, equipos y herramientas de propiedad de la cooperativa o del usuario.
53. Evitar trabajar sin los equipos de protección personal entregados por el empleador durante la ejecución de sus labores dentro de las instalaciones de la cooperativa o del usuario.
54. Evitar cualquier acción tendiente a operar, alterar, trasladar, reparar, modificar o desactivar cualquier máquina, herramienta, equipo o sistema sin autorización de la empresa o del usuario.
55. Ser rigurosamente estricto en los turnos y horarios de trabajo. .
56. Recibir órdenes exclusivamente de sus propios jefes y de las personas que para tal fin designe la cooperativa.
57. Usar en la forma indicada por la cooperativa, los uniformes propios del oficio correspondiente y no utilizar los mismos fuera del servicio.
58. Prestar plena cooperación a la empresa y a sus superiores inmediatos para todo lo que represente la seguridad de los servicios ofrecidos a los usuarios del servicio.

59. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, así como las que se señalen en el contrato laboral.
60. Solicitar por escrito y con mínimo tres días de antelación los permisos no remunerados.
61. Observar, atender y cumplir de forma completa los deberes, obligaciones, prohibiciones o similares que se determinen en las políticas y/o circulares internas de la compañía, las cuales hacen parte integral del presente reglamento interno.
62. Usar de forma adecuada y permanente todos y cada uno de los elementos de protección personal entregados por la empresa para la prevención de enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo.
63. Proteger y usar apropiadamente la información sobre la cual tienen acceso y los equipos informáticos entregados como dotación para el desempeño de las labores asignadas.
64. Proteger y usar apropiadamente la información sobre la cual tienen acceso y los equipos informáticos entregados como dotación para el desempeño de las labores asignadas.
65. Asistir y aplicar las capacitaciones recibidas bien sean presenciales, escritas o virtuales, dictadas por el personal interno o externo con conocimientos informáticos.
66. Informar al área de sistemas, cualquier exposición de la seguridad, ya sea real o potencial.
67. Cumplir a cabalidad con todos los lineamientos de la política de seguridad informática de la Cooperativa POLÍTICA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA MR-IT-001
68. Cumplir a cabalidad con todos los lineamientos de la política de seguridad informática de la Cooperativa POLÍTICA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA MR-IT-001.

69. Guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente al empresa y/o a sus clientes, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte del empleador. 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 Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.; sin que dicha sanción impida a la empresa la posibilidad de emprender en contra del trabajador las acciones legales ya sea desde el punto de vista laboral, civil, comercial y/o penal, buscando entre otras el resarcimiento de los perjuicios causados.

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

**PARÁGRAFO 1:** En el caso de los CONDUCTORES-MENSAJEROS, además de las obligaciones especiales prescritas para todos los trabajadores de la Empresa, 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 Empresa para el buen desempeño de su labor.
- c. Supervisar 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 parquearlo en lugares seguros.
- e. Informar oportunamente de los daños o anomalías que presenten los vehículos de la empresa
- 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 en caso de accidente de tránsito y esperar su comparecencia.

La cooperativa cuenta con diferentes políticas y manuales, las cuales son de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores empleados. El incumplimiento de las mismas, tiene como consecuencia la imposición de sanciones.

**PARÁGRAFO 2.** La violación por parte el trabajador de las obligaciones especiales enunciadas en este artículo se considera FALTA GRAVE, que dará lugar a la Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T. con justa causa por parte de La Cooperativa conforme a lo determinado en el Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.

**ARTÍCULO 47.** Se prohíbe a la Cooperativa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores empleados sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones de conformidad con lo contemplado en el Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- c) En cuanto a las cesantías, la Cooperativa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Cooperativa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador empleado como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores empleados el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores empleados obligaciones de carácter religioso, político o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar 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 adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en

otras Cooperativas a los trabajadores empleados que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la Cooperativa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores empleados 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 empleados, 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 empleados que les hubiesen presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del 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 empleados o que ofenda su dignidad (artículo 59, Código Sustantivo del Trabajo).

12. En cuanto a los préstamos, la Cooperativa y el Trabajador empleado podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda (Artículo 19 de la Ley 1429 de diciembre de 2010 que modificó el artículo 151 del C. S del T). Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el Trabajador empleado podrá acudir ante el Inspector de Trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, sin pena de la imposición de sanciones.

**ARTÍCULO 48.** Se prohíbe a los trabajadores empleados:

1. Sustraer de la Cooperativa elementos o información de naturaleza reservada, sin permiso de su superior jerárquico. Presentarse o trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. Así como consumir bebidas alcohólicas en el establecimiento durante el horario laboral, ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo, o ingerir licores en los

lugares de trabajo, conducir vehículos de la Cooperativa en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas enervantes. En caso de que la Cooperativa considere que un trabajador empleado se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente podrá ordenarle que se retire de las instalaciones de la Cooperativa cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador empleado ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la Cooperativa.

2. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar las personas autorizadas.
3. 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.
4. 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.
5. Hacer colectas, préstamos, servir de codeudor o fiador a algún compañero de trabajo, salvo libranzas con entidades autorizadas por la Cooperativa, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
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 elementos suministrados por la Cooperativa en objetivos distintos del trabajo contratado o para beneficio propio (artículo 60, Código Sustantivo del Trabajo).
8. Demorar, retardar u omitir la entrega de dineros, títulos valores, comprobantes de pago, consignaciones y cualquier otro documento o elemento que haya recibido en nombre de la Cooperativa.

9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique equipos, materiales, elementos, edificios y salas de trabajo.
10. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la Cooperativa, así como insertar publicaciones en las carteleras y correos electrónicos de la Cooperativa sin previa autorización.
11. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del superior jerárquico.
12. No regresar al trabajo una vez termina la acción del permiso otorgado para consulta en el médico.
13. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, o información de la organización, relacionada con los sistemas y procedimientos de la Cooperativa y/o de sus contratistas, clientes y/o proveedores u otra información de carácter reservado.
14. No elaborar los registros de actividades o hacerlos incorrectamente.
15. No elaborar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten.
16. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo.
17. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
18. Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
19. Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores y/o compañeros de trabajo, a contratistas, proveedores y/o visitantes.

20. Usar los teléfonos de cooperativa sin autorización para llamadas de carácter personal, que generen cargos adicionales.
21. Dañar el material, equipo o mercancías por descuido y negligencia.
22. Incurrir en descuidos que ocasionen gastos o perjuicios a la Cooperativa.
23. Solicitar a las personas a su cargo, a compañeros de trabajo, contratistas, clientes y/o proveedores, préstamos en dinero o en especie.
24. Perder tiempo o conversar frecuentemente en horas de trabajo, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.
25. Atender visitas personales, en su jornada laboral o dentro de las oficinas.
26. Cambiar procedimientos de trabajo sin autorización de sus superiores.
27. Aplicar procedimientos incorrectos en el trabajo por descuido, o por no solicitar información.
28. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajo con su intervención o conocidas en razón de su cargo durante la vigencia del contrato.
29. Usar medios de distracción durante la jornada laboral, tales como: radios, revistas, libros, juegos, internet, chats, no relacionados con el cumplimiento de sus funciones y que hagan que minimice su productividad.
30. Demorarse más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia que la Cooperativa le haya ordenado o para lo cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de la Cooperativa.
31. Brindar informes falsos o inexactos.

32. Registrar trabajo no realizado o trabajo extra no laborado.
33. Permitir o tolerar que el personal viole las normas establecidas con respecto a la entrada o salida de mercancías, productos o equipos.
34. El deficiente rendimiento promedio en las labores análogas cuando no se corrijan en un plazo razonable.
35. Falta de colaboración que perjudique el rendimiento personal o del grupo.
36. Instigar, discutir o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Cooperativa.
37. Faltar contra la moral o las buenas costumbres.
38. Discutir acaloradamente durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares.
39. Portar documentos de identificación de otros o hacerles enmiendas.
40. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, para conseguir beneficios a su favor y/o de terceros, o para perjudicar a otros.
41. Salir de las dependencias de la Cooperativa o el lugar de trabajo sin autorización, durante las horas de trabajo.
42. Abandonar el trabajo antes de la terminación del turno, a menos que se tenga previa autorización del jefe inmediato o de quien haga sus veces
43. Hacer negocios como cambio de cheques, ventas, préstamos u organizar "Natilleras" sin expresa y previa autorización.
44. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Cooperativa, sus trabajadores empleados o sus servicios.

45. Dormir, comer y/o jugar durante las horas de trabajo.
46. Iniciar sus labores sin el respectivo uniforme y sin el uso completo de los elementos de protección y seguridad, cuando éstos son requeridos.
47. Hacer cambios en los uniformes sin previa autorización de la Dirección de Gestión Humana o Gerencia.
48. Hacer reuniones de tendencia no laboral, en locales o dependencias de la Cooperativa sin previa autorización del jefe inmediato o de quien haga sus veces.
49. Fijar papeles, carteles, pintar avisos de cualquier clase en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleras asignadas para tal fin, sin la correspondiente autorización.
50. Fumar en las instalaciones de la Cooperativa y/o en algún vehículo de la Cooperativa y durante la jornada de trabajo.
51. Incumplir con las normas de seguridad personal, salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo.
52. Realizar el trabajo sin utilizar de manera adecuada y en su totalidad, los implementos de seguridad.
53. Robar, hurtar o apropiarse de objetos de propiedad de la Cooperativa, de los compañeros, de los proveedores, clientes, contratistas, visitantes o socios de la Cooperativa.
54. Expedir certificados o constancias sin previa autorización; así como elaborar cartas o comunicaciones utilizando el nombre de la Cooperativa sin previa autorización
55. No portar permanentemente el carné o el documento de identificación suministrado por la Cooperativa, o no presentarlo en las ocasiones exigidas.

56. Violar sistemas, instrucciones o normas de seguridad industrial; no concurrir a las prácticas de entrenamiento tendientes a evitar accidentes de trabajo, o no usar permanentemente los elementos de protección personal.
57. No avisar oportunamente a la Cooperativa cuando por cualquier causa no pueda presentarse al trabajo, incluso en caso de incapacidad para trabajar expedida por la E.P.S., por la A.R.L. a la cual está afiliado para los riesgos del sistema de Seguridad Social Integral.
58. Hacer trabajos dentro de la Cooperativa en beneficio propio o de terceros, distintos a las labores propias o asignadas por la Cooperativa.
59. Elaborar productos, materias primas y/o bienes iguales, similares o conexos a los que la Cooperativa utiliza, comercializa, produce y/o vende, ya sea para obtener o no provecho
60. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo o vehículo, equipo, instrumentos, elementos o materiales de la Cooperativa.
61. Guardar, utilizar o permitir que otros guarden o utilicen dentro de la Cooperativa y en cualquier cantidad, bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier otra sustancia o producto semejante.
62. Amenazar, agredir, injuriar, calumniar, maltratar, difamar, calificar con apodos, palabras desobligantes o actos semejantes, en forma verbal o escrita o en cualquier forma, a superiores, a contratistas, a compañeros de trabajo, a proveedores y/o visitantes
63. Suministrar a la Cooperativa al inicio de la relación laboral o en cualquier momento de la vigencia del contrato de trabajo, información y/o documentos falsos, errados y/o que no coincidan totalmente con la verdad,

64. Transportar en los vehículos de la Cooperativa, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a la actividad encomendada, o manejar vehículos de la Cooperativa sin licencia o con documentos vencidos, así como utilizarlos sin observancia total de las exigencias de las autoridades de tránsito
65. Utilizar maquinarias, equipos o herramientas para trabajos que no sean encomendados por la Cooperativa.
66. Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de la Cooperativa donde por razones especiales, esto esté prohibido, o negarse a revelar su contenido cuando esté previsto tal requisito.
67. No guardar las herramientas, materiales o equipos de trabajo en las cajas, lugares o sitios señalados por la Cooperativa, o sin las debidas medidas de seguridad
68. Es responsabilidad de los usuarios de bienes y servicios informáticos cumplir a cabalidad todas las Políticas de Seguridad Informática para Usuarios del presente documento.
69. el desconocimiento e incumplimiento de las políticas de seguridad informática establecidas dentro de la red local de COOPEVIAN.
70. Realizar conductas de acoso laboral.
71. Revelar a terceras personas o entidades no autorizadas, información reservada de la Cooperativa, de sus empleados o directivos, accionistas, proveedores, clientes, o de otras empresas que tengan relación con el empleador.
72. Descontarse o pagarse directamente de los pagos hechos por los usuarios, suma alguna por concepto de salarios, comisiones, viáticos, etc.
73. Las demás que resulten del contrato de trabajo, manual de convivencia, políticas de la compañía, de las disposiciones legales, de

este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la Cooperativa.

74. Omitir, violar, incumplir y/o desatender los deberes, obligaciones, prohibiciones y/o similares contenidos en las políticas, circulares y/o comunicados vigentes al interior de la empresa.
75. Permitir el ingreso al sitio de trabajo a personas no autorizadas.
76. Recibir visitas en los puestos de labor.
77. Adquirir deudas con los clientes, trabajadores o contratistas de éstos u otros que lesionen a criterio de la empresa el buen nombre de esta.
78. Adquirir con los jefes, líderes, coordinadores o cualquier cargo al interior de la empresa que maneje personal, préstamos personales que deterioren el respeto que cada uno debe guardar dentro de la relación laboral.
79. Valerse de su calidad de trabajador para solicitar préstamos a sus compañeros de trabajo o en su defecto, realizar préstamos a sus compañeros, u ofrecerles dinero a título de prestamista o similar bien sea de manera directa o por interpuesta persona.
80. El desacato a los reglamentos internos, de higiene y salud en el trabajo o la desobediencia a las instrucciones impartidas por la cooperativa.
81. Todo acto obsceno o hecho contra la moral o la ley por parte del trabajador en el lugar de trabajo o fuera de él.
82. Permitir que se cometan delitos contra la propiedad de la cooperativa, o tener conocimiento de la ocurrencia de tales hechos y no informarlos oportunamente a **LA COOPERATIVA**.
83. Rendir información falsa ante la COOPERATIVA o sus representantes.
84. Buscar influencia para favores, beneficios propios o de terceros ya sean éstos trabajadores administrativos, socios, miembros del consejo u otros diferentes, al interior de **LA COOPERATIVA**., o de los clientes o usuarios de la cooperativa, para obtener ventajas o soluciones en la definición de su situación personal y particular.

85. Exhibirse con el uniforme y sin causa justificada en bares o cantinas o sitios públicos que puedan colocar en juego la buena imagen de la cooperativa
86. La negación del trabajador a presentarse a laborar sin causa justificada.
87. Todo acto del trabajador que perturbe la disciplina o el orden en el lugar del trabajo o que dé lugar a reclamos o no conformidades del servicio por parte del cliente.
88. Permitir, participar, o coadyuvar en cualquier forma en la sustracción o defraudación a cualquier tipo y nivel en perjuicio de la cooperativa.
89. Negarse el trabajador a la toma de muestras para verificar su estado de alicoramamiento o efectos de sustancias alucinógenas antes o durante el servicio.
90. Realizar cualquier tipo de acto inmoral durante la prestación del servicio al interior de las instalaciones de la cooperativa o de cualquiera de sus sucursales durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de cualquier cliente o usuario siempre que este prestando el servicio contratado o en cualquier lugar aún por fuera de la empresa siempre que se encuentren portando algún elemento distintivo de la cooperativa. Se entiende como ACTOS INMORALES, y para todos los efectos, entiéndase que la lista acá establecida es meramente enunciativa, los siguientes:
  - Utilizar las cámaras de video de la cooperativa, o de cualquier equipo electrónico o tecnológico con la finalidad de observar “gatear”, morbosear a los (las) compañeros (as) de trabajo, visitantes, clientes o contratistas de la empresa.
  - Masturbarse dentro de las instalaciones de la cooperativa sin importar el lugar de su ejecución.
  - Depilarse el cuerpo al interior de la oficina.
  - Exhibir la ropa interior dentro de las instalaciones de la oficina.
  - Vestirse de manera insinuante y llamativa al interior de la cooperativa

- Insinuarse a los clientes, visitantes, compañeros (as) de trabajo o contratistas dentro de las instalaciones de la cooperativa.
- Realizar, promocionar o participar de juegos sexuales dentro de la cooperativa.
- Ingresar sin ningún fundamento a los baños del sexo opuesto.
- Realizar conductas eróticas en público dentro de la cooperativa con compañeros (as) de trabajo, visitantes, clientes o contratistas.
- Observar, visitar y buscar páginas pornográficas en las instalaciones de la cooperativa.
- Desnudarse o permanecer en ropa interior en lugares públicos al interior de la cooperativa.

91. Utilizar el tiempo de trabajo en gestiones personales distintas a aquellas que tienen relación directa con la labor ejecutada, sin previa autorización del superior.
92. Poseer negocios particulares que se relacionen con los servicios que vende u ofrece la Empresa convirtiéndose en competidor de la misma.
93. Encender veladoras, u otros objetos similares en cocinas, bodegas, y en general en las instalaciones de la empresa.
94. La COOPERATIVA, para evitar una posible competencia desleal y divulgar los secretos técnicos de la compañía, implementa como política institucional la prohibición de vinculación de familiares, y así mismo se prohíbe la relación sentimental entre jefes, líderes y colaboradores en la misma área.
95. En el caso de los CONDUCTORES-MENSAJEROS, además de las prohibiciones especiales prescritas para todos los trabajadores de La Empresa, también tendrán las siguientes:
  - i. Transportar en los vehículos de la empresa pasajeros o acompañantes, que no hayan sido autorizados por la empresa o sus representantes.
  - ii. Delegar o permitir a terceros, sin importar el motivo, la conducción del vehículo asignado por la empresa, salvo autorización de la misma.
  - iii. Conducir los vehículos de la empresa en estado de embriaguez y/o bajo los efectos de narcóticos o drogas enervantes y/o sin portar el casco y chaleco reglamentario.

- iv. Conducir vehículos de la Empresa sin licencia; o con documentos vencidos o adulterados.
- v. Fumar o ingerir bebidas alcohólicas dentro de los vehículos de la empresa.
- vi. Retirar de la empresa o de los parqueaderos dispuestos por la misma, vehículos de propiedad de la compañía para ejecutar labores sin la autorización correspondiente.
- vii. Desviarse de la ruta asignada, sin expresa autorización.
- viii. Utilizar el vehículo asignado por la empresa para labores diferentes a las propias de su cargo.

**PARÁGRAFO 1º.** La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas se considera FALTA GRAVE por parte de la empresa, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa de conformidad con lo determinado en el Artículo 62 Literal A numeral 6 del C.S.T.

## **CAPÍTULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 49.** La Cooperativa no puede imponer a sus Trabajadores empleados sanciones no previstas en este Reglamento, o en convenios colectivos, fallos arbitrales, contrato de trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 50.** Se establecen entre otras, las siguientes clases de faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias, sin perjuicio de lo establecido en contratos individuales o colectivos, es decir, que en el evento que en algún contrato individual de trabajo o en un convenio colectivo de trabajo se llegaren a pactar faltas, sanciones disciplinarias o procedimientos para su comprobación; así:

<b>FALTAS</b>	<b>PRIMERA VEZ</b>	<b>SEGUNDA VEZ</b>	<b>TERCERA VEZ</b>

1. El retardo reiterativo e injustificado a la hora de inicio de la jornada laboral, durante un mismo mes calendario.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 2 días	Suspensión hasta por 5 días.
2. El retardo reiterativo e injustificado a la hora de inicio de la jornada laboral, durante diferentes meses del calendario.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta de 3 días	Suspensión hasta por 8 días.
3. Destinar para un fin diferente al solicitado, los Permisos o licencias concedidas por la empresa.			
4. Faltar al trabajo total, parcial o de 1 día injustificadas.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
5. .Presentar	Falta Grave que		

documentos falsos o inexactos al momento de vincularse a la Cooperativa o en cualquier otro tramite.	permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
6. Salir de las dependencias de la Cooperativa, durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Llamado de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
7. <u>Abandonar el puesto de trabajo por días</u> sin que haya sido reemplazado por el compañero y sin dar aviso oportuno al jefe inmediato o durante la jornada de trabajo.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
8. Suspender o cambiar de turno sin autorización.	Suspensión hasta por 1 día.	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 8 días
9. Practicar juegos de manos dentro de las dependencias de la Cooperativa, o en el desempeño de las funciones.	Suspensión hasta por 1 días	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A

			numeral 6º del C.S.T.
10. No atender oportuna, cortés y eficientemente al usuario, tratarlo mal o en forma descuidada.	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
11. Trato inadecuado, no cortes o Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, personal cargo o clientes y/o usuarios de los servicios de la Cooperativa.	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
12. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
13. Fumar dentro de las instalaciones de la Cooperativa, vehículos, instalaciones de clientes y otros lugares que tengan relación	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al

directa con la Cooperativa.			Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
14. Hacer trabajos o actividades distintos a su oficio dentro de la jornada de trabajo, sin la debida autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
15. Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto, o en condiciones inadecuadas de acuerdo con los estándares establecidos por la Cooperativa.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días
16. Fijar informaciones o material en las carteleras de la Cooperativa, sin la debida autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días
17. Remover o dañar informaciones o material de las carteleras, o colocar avisos de cualquier clase dentro de la dependencia de la	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62

Cooperativa sin previa autorización o destruir o dañar de cualquier forma existente.			Literal A numeral 6º del C.S.T.
18. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
19. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo por no cumplir con normas de Seguridad Industrial	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
20. Por ser los servicios de vigilancia y seguridad privada un servicio público y una actividad de riesgo social, donde el Artículo 88 del Decreto Ley 356 de 1994 establece la prohibición expresa de realizar actividades de vigilancia y seguridad privada bajo el influjo de sustancias sicoactivas o embriagantes, el consumir o presentarse a laborar bajo los efectos de dichas sustancias, así como el negarse a	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		

practicar la respectiva prueba ante evidencias de consumo y previo requerimiento escrito.			
21. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, estorbar el trabajo a otros.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
22. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de la Cooperativa, implementos de seguridad o de sus compañeros.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
23 Recibir pagos, mercancía, correspondencia o documentos para lo cual no está autorizado.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
24. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas, rumores o chismes sobre la Cooperativa, sus trabajadores empleados, sus productos o servicios.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
25. Violar las normas	Falta Grave que		

de higiene y seguridad industrial.	permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
26. Entrar a sitios prohibidos por la Cooperativa sin autorización.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
27. Hacer uso indebido de los permisos que le conceda la Cooperativa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días
28. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de la Cooperativa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días
29. Dejar máquinas y equipos encendidos al terminar la jornada de trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días
30. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la Cooperativa o no atender u observar estrictamente las	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62

órdenes o instrucciones impartidas por la Cooperativa en memorandos, circulares o medios análogos, siempre y cuando no se cause perjuicio a la operación o proceso.			Literal A numeral 6º del C.S.T.
31. No chequear la tarjeta de reloj a la hora de entrada o de salida del respectivo turno.	Llamada de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días
32. Sacar de las dependencias, sin autorización escrita objetos de la Cooperativa o de los empleados.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
33. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo, física o verbalmente.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
34 Dormirse en horas de trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A

			numeral 6º del C.S.T.
35. Ocultar faltas cometidas contra la Cooperativa por algún trabajador.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
36. No informar oportunamente sobre posibles errores en la liquidación de algún pago.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
37. Permitir que otro use la tarjeta o carné de identificación de su propiedad, o usar otro y hacerle enmiendas.	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
38. Provocar intriga o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al	

de la compañía.		Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
39. Negarse a presentar o portar el carné de identificación de la Cooperativa.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días
40. Utilizar en su trabajo soportes lógicos diferentes a los que la Cooperativa le ha asignado.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
41. No usar el uniforme en forma indicada, ordenada y limpia o hacerle cambio sin autorización.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
42. No utilizar el teléfono de acuerdo a la labor desempeñada.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
43. No reportar inmediatamente las incapacidades de acuerdo al	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo

procedimiento y plazo establecidos en el reglamento interno de trabajo.			conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
44. Reingresar nuevamente a la Cooperativa después de haber terminado la jornada laboral excepto permiso del jefe inmediato o quien haga sus veces.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
45. No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día dentro de la misma quincena respectiva (1 - 15 y del 16 al 30) de ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
46. Utilizar la red de internet dispuesta para la Cooperativa tanto en lo	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.

relativo a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño en su cargo o darle cualquier uso inmoral.			
47. Ingresar dispositivos electrónicos para compartir o grabar información perteneciente a la compañía con fines diferentes al ejercicio de la labor.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
48. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la Cooperativa, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
49. Violar el compromiso de	Falta Grave que permite dar fin al		

<p>exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros o a clientes de la Cooperativa o desviar la clientela de la Cooperativa hacia competidores de esta.</p>	<p>contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>		
<p>50. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la Cooperativa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la Cooperativa.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>		
<p>51. No utilizar el teléfono celular de la cooperativa, de</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de</p>

acuerdo a la labor desempeñada.			trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
52. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..
53. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la Cooperativa.	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..	
54. El incumplimiento a los memorandos, circulares y directrices de carácter informativo.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..	
55. Utilización de los recaudos de	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite	

cartera para sufragar cualquier tipo de gasto.		dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
56. El trabajador empleado será responsable de todos los daños y perjuicios que para la Cooperativa se deriven como consecuencia del incumplimiento doloso o culposo de dicha obligación.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
57. Presentar descuadres en el manejo de inventario, liquidación de planillas para quienes lo manipulan.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
58. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al

valores que le hubieren sido confiados por la Cooperativa, sin previa autorización de su superior inmediato.			Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
59. No controlar permanentemente el inventario de la mercancía presentando reiteradamente faltantes y sobrantes.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
60. Incitar al personal de empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
61. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones Extra laborales en las instalaciones de la Cooperativa sin la debida autorización del departamento de Talento Humano.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.

62. Adulterar las tarjetas y/o cualquier medio utilizado por la Cooperativa para el control de entrada y salida o marcar la de otro u otros empleados, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
63 Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, edificios o salas de trabajo.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
64 Utilizar información confidencial o información no autorizada por la Cooperativa, en beneficio propio o de terceros.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..		
65 No dar aviso oportuno a la Cooperativa en los casos de faltas al trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A

			numeral 6º del C.S.T..
66 Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
67 Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad que le corresponde desarrollar en la Cooperativa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
68 Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, documentos como promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o que adolezcan de falsedad.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..		
69 Mantener en su poder o instalar en los computadores de la Cooperativa, o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la Cooperativa, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	

fabricante en los términos de ley.			
70 Instalar software en los computadores de la Cooperativa, así este cuenta con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización escrita de Gerencia.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
71 Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la Cooperativa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de esta.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
72 Dar mala atención a los usuarios: Ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarse deliberadamente a un servicio.	suspensión hasta por 7 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
73 Utilizar cualquier clase de juegos en los computadores destinados para el cumplimiento de las funciones.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.

74 Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes y entre los compañeros de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..
75 Tramitar documentos que presenten errores en la facturación o que no hayan cancelado efectivamente los anticipos requeridos.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
76 Incumplir las políticas definidas por la Cooperativa en el manual de políticas y procedimientos de la compañía.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
77 No devolver la mercancía entregada en consignación o demostración dentro del plazo estipulado por la Cooperativa para ello.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
78 No dar respuesta en la fecha estipulada	Llamado de atención escrito	Suspensión hasta por 5	Falta Grave que permite

para ellos a los reportes, informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior.		días.	dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
79 La no utilización correcta de los implementos de seguridad industrial proporcionados por la Cooperativa.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
80 El uso indebido de herramienta, maquinaria y equipos dentro y fuera de las instalaciones de la Cooperativa o donde se estén realizando actividades que la Cooperativa este prestando sus servicios.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..
81 El trabajador empleado tiene y asume la obligación de guardar el secreto y la confidencialidad de toda la información de la Cooperativa a la que tenga acceso durante la vigencia del presente contrato, la violación a	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..		

esto constituye falta para la Cooperativa.			
82 Transportar personas diferentes a los empleados de la compañía en los vehículos de la Cooperativa.	Llamado de atención	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..
83 Ser multado o quien lo fuere y no lo reporte, por el tránsito o por cualquier entidad estatal por violar la normatividad vial en los vehículos de la compañía, toda vez que se pone en riesgo el buen nombre y prestigio de la organización.	Suspensión del contrato hasta por 3 días.	Suspensión del contrato hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
84 No realizar las labores de aseo indicadas por la Cooperativa en los lugares que esta indique.	Suspensión del contrato hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	

85 Copiar de cualquier manera, o reproducir soportes lógicos sin el cumplimiento de los requisitos legales	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
86 Autorizar a terceros o extraños el uso de equipos o soportes lógicos sin que la Cooperativa lo haya hecho anticipadamente.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
87 Presentar descuadres injustificados en los activos, valores o mercancías puestos a disposición del trabajador, siempre que el hecho no constituya un delito o contravención.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
88 Violación grave por parte del trabajador empleado de los deberes y obligaciones Establecidos en los Reglamentos, órdenes, políticas, contrato laboral y demás preceptos establecidos por la Cooperativa.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
89 El incumplimiento de la política de protección de datos personales	Llamado de atención escrito	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo	

		conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
90 El incumplimiento a la política de ética y buen gobierno	Llamado de atención escrito	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
91 El incumpliendo de la política de seguridad vial	Llamado de atención escrito	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
92 El incumplimiento a la política de Sarlaft/sagrilaft	Llamado de atención escrito	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	

93 El incumplimiento de la política de seguridad informática.	Llamado de atención escrito por	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
94 El incumplimiento en general, de cualquier política o manual que establezca la cooperativa para su obligatorio cumplimiento.	Llamado de atención escrito por	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
95.Elincumplimiento sistemático de cualquiera de las obligaciones, prohibiciones y faltas descritas en el presente reglamento, en la Ley o en el contrato laboral, sin importar el grado.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
96. No reportar al empleador la pérdida, hurto, o daño de cualquier elemento o emblema que haga	Llamado de atención escrito por	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo

parte del vestido o calzado de labor suministrados por el empleador con la respectiva denuncia.			conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
97. No denunciar ante su empleador directo las faltas cometidas por otros compañeros de trabajo contra los intereses del empleador o la del cliente donde presta los servicios.	Llamado de atención escrito		Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
98. No diligenciar y/o entregar el reporte diario de actividades o diligenciarlo con información que adolezca de veracidad.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
99 Realizar cualquier acto inmoral de los establecidos y determinados en el presente Reglamento.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.

<p>100 Alterar, modificar, suprimir, falsificar o ejecutar cualquier acción que afecte o ponga en entredicho el contenido, la firma o la forma de cualquier documento de EL EMPLEADOR, especialmente aquellos relacionados con el tema contable, fiscal, financiero, bancario, de caja menor, de viáticos, de seguridad social, y los demás relacionados con su actividad laboral, aún por primera vez</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>
<p>101 permitir que un compañero de trabajo o EL EMPLEADOR, utilice cualquier documento que se encuentre alterado, modificado o falsificado bien sea en su contenido, firma o en su forma, aún por primera vez</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>

<p>102 Auto medicarse cualquier tipo de medicamento no ordenado por el médico tratante de la EPS o IPS o del médico adscrito a esta, que afecte el servicio contratado.</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T. Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>
<p>103 Prestar el servicio contratado sin atender las instrucciones, políticas, directrices, procedimientos y métodos impartidos por la empresa.</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>
<p>104 Apropiarse, tomar, destinar y/o utilizar elementos NO asignados por el empleador para la ejecución de la actividad laboral o a</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º</p>

<p>pesar de haber sido asignados por el empleador darles un uso indebido para el cual fueron destinados</p>			<p>del C.S.T.</p>
---	--	--	-------------------

**PARÁGRAFO 1:** En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, 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 su correspondiente sanción.

**PARÁGRAFO 2:** En aquellos eventos de imponerse una multa, ello no impide que la cooperativa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los empleados de la Cooperativa que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones. Las multas no podrán exceder el valor de la quinta (1/5) parte del salario de un día.

**PARÁGRAFO 3:** Entiéndase que cada una de las faltas descritas en el recuadro anterior que establezca en alguna de las oportunidades que se considera FALTA GRAVE, permitirá dar fin al contrato laboral en razón de la justa causa legal, determinada en el Artículo 62 Literal A numeral 6º del Código Sustantivo del Trabajo.

## CÁPITULO XVIII

### PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS. FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 51.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador empleado inculpado directamente. Para ello, un representante del Departamento de Gestión Humana o de Gerencia de la Cooperativa, dentro del término de diez (10) días hábiles siguientes al conocimiento de la falta, enviará al Trabajador empleado una comunicación en la que le notifica los hechos que son la causa de la misma y lo citará a diligencia de descargos, que se llevará a cabo a más tardar dentro de los

diez (10) días siguientes a la fecha de comunicación. A esta reunión asistirá el Director (a) de Gestión Humana o la persona o personas que éste designe para tales efectos, el Trabajador empleado y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. Si el trabajador empleado lo solicita, podrá suspenderse la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis.

En todo caso se dejará acta o constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Cooperativa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, Código Sustantivo del Trabajo).

Para realizar el procedimiento anterior, se seguirán las siguientes pautas:

1. Comunicación formal de apertura del proceso disciplinario y las posibles conductas que ameritan sanción o despido.
2. Formulación de los cargos, con descripción clara y precisa de las conductas, el señalamiento de las faltas y las posibles sanciones.
3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos puede hacerse en la Audiencia de Descargos, brindando el derecho de contradicción frente a las mismas.
4. Indicar el tiempo durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra, allegar o pedir las pruebas que considere necesarias para sustentar sus descargos.
5. Pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente.
6. Imposición de la sanción, la cual deberá ser proporcional y razonable ante la falta cometida.
7. Advertirle al trabajador empleado la posibilidad de controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

**ARTÍCULO 52.** No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

Por otra lado y para dar mayor claridad, para un Debido Proceso Disciplinario, Sancionatorio y Formulación de Cargos, se tiene como finalidad establecer cada una de las etapas procesales administrativas a las que se tendrán que acoger por su obligatorio cumplimiento tanto el empleador como los trabajadores vinculados directamente a Coopevian mediante cualquier modalidad de contrato laboral y durante la vigencia de la relación laboral que los una, siempre que se haya generado un hecho bien sea por acción u omisión por parte del trabajador que pueda generar la imposición de una o varias sanciones disciplinarias consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Contrato Individual de Trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo.

Así, Para efectos de la presente política se entenderá por:

- 1.1. QUEJA O PETICIÓN:** Acto de parte proveniente del sujeto que percibe una acción u omisión desarrollada por un trabajador de Coopevian que puede desatar el incumplimiento de faltas, obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias y por ende puede generar la imposición de sanciones disciplinarias consagra
- 1.2. QUIEN PRESENTA LA PETICIÓN O QUEJA:** Es la persona natural o jurídica que presenta por escrito la queja o petición en contra de un trabajador de Coopevian. ante el jefe inmediato del trabajador presunto infractor o al Jefe del área de Gestión Humana o en su defecto al Gerente General de la compañía. Quien presenta la petición o queja, puede ser cualquier usuario o cliente que se beneficie del servicio que ofrece la compañía, cualquier contratista que al momento de presentar la queja se encuentre prestando un servicio a favor de la compañía, cualquier compañero de trabajo, cualquier subalterno y/o cualquier superior jerárquico.
- 1.3. INVESTIGACIÓN OFICIOSA:** Actuación desatada de manera directa y por decisión unilateral del empleador para investigar, corroborar y determinar la ocurrencia de una acción u omisión por parte de un trabajador que ante su eventual acaecimiento implique el incumplimiento de faltas, obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias que puedan generar la imposición de una o varias sanciones disciplinarias consagradas en el Código

Sustantivo del Trabajo, en el Contrato Individual de Trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo.

**1.4. EL TRABAJADOR:** Es la persona vinculada directamente a Coopevian en contra de quien se formula una queja o petición por la ejecución o inejecución de una acción que presuntamente puede desencadenar el incumplimiento de faltas, obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias, y con ello la imposición de una o varias sanciones disciplinarias consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Contrato Individual de Trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo.

**1.5. LA COMPAÑÍA:** Es el empleador individualmente considerado, que para la presente política es Coopevian

**DE LA APERTURA DE UN PROCESO DISCIPLINARIO, SANCIONATORIO Y FORMULACIÓN DE CARGOS.** Al interior de Coopevian se dará inicio a cualquier proceso disciplinario, sancionatorio y de formulación de cargos, siempre que medie de manera previa y por escrito una queja o petición presentada por cualquier usuario o cliente que se beneficie del servicio que ofrece la compañía, cualquier contratista que al momento de presentar la queja se encuentre prestando un servicio a favor de la compañía, cualquier compañero de trabajo, cualquier subalterno y/o cualquier superior jerárquico, en la cual se afirme o determine la ocurrencia de acciones u omisiones claras, demostrables y objetivas realizadas por un trabajador de la compañía debidamente individualizado e identificado, de las cuales se puedan determinar la posible infracción de una o varias faltas, obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias que en el eventual caso de corroborarse su acaecimiento permitan imponer al trabajador individualmente considerado una o varias sanciones disciplinarias de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato individual de trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo de la compañía.

Se podrá dar inicio a un proceso disciplinario, sancionatorio y de formulación de cargos, aún en aquellos eventos en que no medie queja o petición, siempre y cuando el motivo que dé origen a este se derive de una investigación oficiosa desarrollada por el empleador de manera directa y unilateral mediante la cual se pretenda investigar, corroborar y determinar

la ocurrencia de una acción u omisión por parte de un trabajador que ante su eventual acaecimiento implique el incumplimiento de faltas, obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias que puedan generar la imposición de una o varias sanciones disciplinarias consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Contrato Individual de Trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo.

**DE LA PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O PETICIÓN.** Quien presente la queja o petición, puede radicarla y en esta describir la acción u omisión desarrollada por un trabajador de la compañía debidamente individualizado y que presuntamente vulnere alguna o algunas de la(s) falta (s), obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias ante el Jefe del área de Gestión Humana, o en su defecto ante el Jefe Inmediato del trabajador sobre el que recae la queja o en su defecto ante el Gerente General. En aquellos eventos en que la queja o petición se presente ante el Jefe Inmediato o ante el Gerente General, estos están en la obligación de poner en conocimiento la misma al Jefe del área de Gestión Humana.

Siempre que la persona que presenta la queja o petición sea un compañero de trabajo, un subalterno o un superior jerárquico, este está en la obligación de aportar con la respectiva queja o petición cada una de las pruebas documentales, testimoniales o demás que soporten y respalden su queja o petición y pretenda sean valoradas y tenidas en cuenta dentro del proceso disciplinario. Así mismo, quien presente la queja o petición deberá responder ante Coopevian. Y ante las autoridades administrativas y judiciales por la legalidad, licitud y autenticidad de las pruebas que aporta, no solo en aquello relacionado con su adquisición, sino también por el contenido que en las mismas existan.

Por su parte, siempre que la persona que presenta la queja o petición sea un usuario o cliente del servicio que ofrece la compañía, o cualquier contratista, este está en la obligación de radicar la misma de manera escrita ante la compañía, pero la obligación de recolectar y aportar cada una de las pruebas documentales, testimoniales o demás que soporten y respalden la respectiva queja o petición que pretendan sean valoradas y tenidas en cuenta dentro del proceso disciplinario, radica en la persona designada al interior de la compañía. Así mismo, la persona que presenta la queja o petición deberá responder ante Coopevian y ante las autoridades

administrativas y judiciales por la legalidad, licitud y autenticidad de las pruebas que aporta, no solo en aquello relacionado con su adquisición, sino también con el contenido que en las mismas existan.

**DE LA NOTIFICACIÓN DE LA QUEJA O PETICIÓN AL TRABAJADOR SOBRE QUIEN RECAE LA MISMA.** Una vez la compañía tenga conocimiento de la ocurrencia de una acción u omisión por parte de alguno o algunos de sus trabajadores que presuntamente deriven en el incumplimiento de alguna falta, obligación y/o prohibición de orden legal, contractual o reglamentaria y cuyo conocimiento lo haya adquirido por la presentación de una queja o petición o de manera oficiosa, la compañía notificará al trabajador contra quien se interpone la queja, la petición o la investigación oficiosa dicha situación en su contra, por uno cualquiera de los siguientes medios de comunicación: a) de forma personal; b) mediante correo certificado al domicilio reportado por el trabajador ante la compañía; c) mediante el correo electrónico corporativo designado por la empresa a este; d) al teléfono celular, por mensaje de datos o mensaje de WhatsApp cuando este haya sido otorgado por el empleador; o e) vía WhatsApp para aquellos trabajadores que hayan autorizado por escrito la notificación por este medio.

**DE LA NOTIFICACIÓN DE LA APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONATORIO Y FORMULACIÓN DE CARGOS.** A la notificación del numeral anterior se le adjuntará la citación a descargos al trabajador contra quien se ha presentado una queja, petición o contra quien se abrió una investigación oficiosa para la apertura formal del proceso disciplinario sancionatorio.

En el documento contentivo de la notificación, se le indicará al trabajador: a) los cargos imputados; b) los hechos en los que se sustentan los cargos imputados; c) las pruebas, de las cuales se dará traslado y entrega al trabajador, bien sea antes de la diligencia de descargos o durante la misma diligencia; d) la posibilidad que tiene de aportar pruebas antes de la diligencia de descargos e inclusive durante la diligencia misma; e) las pruebas que de manera oficiosa ordenará la compañía y de las mismas se le dará traslado al trabajador, bien sea antes de la diligencia de descargos o durante la misma diligencia, ello en caso de existir y ser necesario; f) la posibilidad de asistir a la audiencia o diligencia de descargos en compañía de dos (2) miembros sindicales, ello en caso de existir sindicato en la

empresa, o con dos (2) compañeros de trabajo del mismo rango, cargo u oficio; g) las presuntas faltas, obligaciones y/o prohibiciones violadas y su respectiva calificación; h) el término para formular los descargos, controvertir las pruebas y ejercer su derecho de defensa; y i) la forma o el medio por el cual se realizará la diligencia de descargos, esto es, si la misma se realizará de manera presencial o de manera virtual, caso en este último en el que se realizará la indicación de la plataforma por medio de la cual tendrá lugar la diligencia.

En caso de no existir mérito suficiente para abrir formalmente el proceso disciplinario sancionatorio y formular cargos, dicha situación se notificará por uno cualquiera de los medios referidos en el numeral anterior, esto es: a) de forma personal; b) mediante correo certificado al domicilio reportado por el trabajador ante la compañía; c) mediante el correo electrónico corporativo designado por la empresa a este; d) al teléfono celular, por mensaje de datos o mensaje de WhatsApp cuando este haya sido otorgado por el empleador; o e) vía WhatsApp para aquellos trabajadores que hayan autorizado por escrito la notificación por este medio; tanto a quien presenta la queja o petición como al trabajador contra quien se ha presentado una queja, petición o contra quien se abrió una investigación oficiosa, contra dicha comunicación no procede ningún recurso.

**6.1.** El término para fijar la fecha de la diligencia de descargos, será dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del día siguiente a la notificación contenida en este Artículo.

**DEL TÉRMINO PARA APORTAR PRUEBAS POR PARTE DEL TRABAJADOR.** Recibida la notificación para la apertura del proceso disciplinario descrita en numeral anterior por parte del trabajador, de manera personal y en debida forma, el trabajador sobre el cual recae en su contra la queja, la petición o la investigación oficiosa, tendrá la posibilidad de aportar pruebas documentales, testimoniales y demás que quiera hacer valer a su favor dentro de la defensa en el proceso, a partir del día siguiente a la notificación de la citación a diligencia de descargos y hasta el momento mismo en que se esté llevando a cabo la diligencia de descargos.

El trabajador deberá responder ante Coopevian y ante las autoridades administrativas y judiciales por la legalidad, licitud y autenticidad de las

pruebas que aporta, no solo en aquello relacionado con su adquisición, sino también con el contenido que en las mismas exista.

**DE LA DILIGENCIA DE DESCARGOS.** Surtida la notificación de la apertura del proceso disciplinario sancionatorio y formulación de cargos de la manera antedicha, se fijará fecha de diligencia de descargos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes contados a partir del día siguiente a la notificación de la apertura del proceso disciplinario sancionatorio y formulación de cargos, acorde al numeral 6º de la presente política disciplinaria.

La audiencia o diligencia de descargos en la cual el disciplinado podrá hacer valer su derecho de defensa, aportar y controvertir las pruebas, se hará de manera verbal u oral, bien sea de manera presencial o virtual previa indicación y notificación al trabajador, ante el Jefe del área de Gestión Humana, y en ausencia de este ante el CEO y/o Gerente General, o la persona que este último haya autorizado y designado para ello. A dicha diligencia podrán asistir también el jefe inmediato o superior jerárquico y en aquellas ocasiones que resulte necesario, podrá realizarse en compañía de la jurídica de la compañía.

A la respectiva audiencia o diligencia, el disciplinado podrá acudir en compañía de dos (2) miembros del grupo sindical, siempre y cuando dentro de la compañía exista sindicato de empresa, en caso de no existir, podrá ser acompañado por dos (2) compañeros del mismo cargo u oficio, bien sea unos u otros, los acompañantes no tendrán voz ni voto dentro de la referida diligencia, razón por la cual solo actuarán como veedores del cumplimiento del debido proceso. En caso de desorden o mal comportamiento por parte de los acompañantes, el Jefe del área de Gestión Humana o la persona autorizada por este, podrá retirarlos de la referida diligencia.

En el evento en que la diligencia de descargos se realice de manera virtual, el trabajador que desee acudir en compañía de los dos (2) acompañantes antes referidos, deberá poner previamente en conocimiento del Jefe del área de Gestión Humana o la persona autorizada por este el nombre de las personas que desea que asistan a la diligencia, con sus respectivos correos electrónicos para poder citarlas e incluirlas oportunamente a la diligencia virtual programada.

Instaurada y abierta la diligencia de descargos, en la misma se interrogará al disciplinado sobre los hechos que dieron origen al proceso disciplinario, se valorarán las pruebas aportadas por las partes, se controvertirán las mismas y se ejercerá el derecho de defensa por parte del trabajador.

La audiencia o diligencia de descargos, se podrá aplazar por una sola vez, siempre que medie solicitud escrita ante el área de Gestión Humana por cualquiera de las partes antes de la fecha y hora programada para la respectiva diligencia. En caso de proceder la solicitud de aplazamiento, la diligencia se reprogramará de manera inmediata y se efectuará la diligencia a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

#### **DE LA NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN Y/O SANCIÓN DISCIPLINARIA.**

Finalizada la audiencia o diligencia de descargos, la compañía máximo dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes emitirá por escrito motivado, la decisión que resuelva de fondo la queja, petición o investigación oficiosa e impondrá la respectiva sanción si hay lugar a ello, la cual será notificada por uno cualquiera de los siguientes medios: a) de forma personal; b) mediante correo certificado al domicilio reportado por el trabajador ante la compañía; c) mediante el correo electrónico corporativo designado por la empresa a este; d) al teléfono celular, por mensaje de datos o mensaje de WhatsApp cuando este haya sido otorgado por el empleador; o e) vía WhatsApp para aquellos trabajadores que hayan autorizado por escrito la notificación por este medio

#### **DE LOS RECURSOS CONTRA LA DECISIÓN QUE PONGA FIN A LA QUEJA, PETICIÓN O INVESTIGACIÓN OFICIOSA E IMPONGA SANCIONES.**

Contra la decisión que resuelva de fondo la queja, petición o investigación oficiosa e imponga la respectiva sanción si hay lugar a ello, se podrá interponer por el trabajador recurso de apelación por escrito el cual se presentará el mismo día de la notificación de la decisión, ante el Gerente General de la compañía, el cual tendrá un término máximo de tres (3) días hábiles a partir de la presentación y sustentación del recurso para resolver el mismo. Durante el tiempo que esté pendiente las resultas de los recursos, se suspenderá la imposición de la sanción si hubo lugar a ello.

## **CAPÍTULO XIX**

## **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 53.** Los reclamos de los trabajadores empleados se harán ante las personas que ocupen en la Cooperativa los cargos de: Dirección de Gestión Humana, el Gerente o Representante legal, quien los oírán y resolverá en justicia y equidad.

### **CAPITULO XX**

#### **FALTA GRAVE QUE PERMITE DAR FIN AL CONTRATO DE TRABAJO CONFORME AL ARTÍCULO 62 LITERAL A NUMERAL 6º DEL C.S.T.**

**ARTÍCULO 54.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

##### **Por parte del Empleador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del Trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el Trabajador empleado en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el Trabajador empleado fuera del servicio, en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, Empleadores de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el Trabajador empleado cometa en lugar de Trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al Trabajador empleado de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales, Reglamentos o manuales y/o políticas internas de la Cooperativa.

7. La detención preventiva del Trabajador empleado por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el Trabajador empleado 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 empleado y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador empleado que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador empleado 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 empleado para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador empleado de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, en términos de interpretación de la sentencia C-1443-00 y relacionadas de la Corte Constitucional
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
16. La negativa por parte del trabajador de prestar el servicio contratado dentro de los lugares, puesto y/o horarios estipulados por el empleador sin justa causa aun por primera vez.
17. El irrespeto a sus superiores jerárquicos y/o compañeros de trabajo en forma verbal o escrita, y/o todo acto de violencia o simple amenaza en el servicio o fuera de él, aun por primera vez.
18. Revelar, divulgar o comentar de manera directa o por intermedio de otra persona, a personal externo de la empresa la información documental,

o verbal o asuntos internos de la empresa, que tengan el carácter de reserva o secreto y que lo haya conocido o escuchado en razón de su actividad laboral, aún por primera vez.

19. Presentarse a laborar en estado de embriaguez o con síntomas de haber ingerido licor o drogas psicoactivas, consumir licor o alucinógenos en horas hábiles y dentro de su lugar de trabajo, aún por la primera vez.

20 La negativa por parte del trabajador a cumplir los traslados debidamente notificados y ordenados por la empresa sin justa causa.

21. Cuando por negligencia, descuido o mal servicio, por parte del trabajador y debidamente comprobado por el empleador haya pérdidas, daños o extravíos de elementos, artículos, u objetos puestos bajo su cuidado, bien sea del empleador mismo o de empresas o clientes del servicio, aun por primera vez.

22 Desviar la Clientela de la empresa hacia competidores de ésta.

23 Retener; desviar y/o dar un uso indebido a los dineros recibidos por concepto de cuotas, cobranzas u otros servicios de la empresa.

24 Recibir dinero por una venta sin proceder a expedir a favor del cliente la factura correspondiente y/o no reportar la venta en caja y/o prestar el servicio sin expedir la respectiva factura.

25. El permitir la entrada al lugar de trabajo a personas extrañas aunque aquellas sean familiares del trabajador sin autorización expresa de la empresa.

26. La presentación por parte del trabajador de cuentas de gastos ficticios, o adulteradas, o sin los respectivos soportes contables, así sea por primera vez.

27. La negativa por parte del trabajador en permitir la inspección de su lugar de trabajo por parte de los supervisores o representantes de la empresa sin causa suficiente a juicio del empleador.

28.El encontrar al trabajador dormido durante la prestación del servicio.

29. La presentación a la empresa por parte del trabajador de vales para el cobro o reembolso de dinero, por concepto de servicios no prestados por terceros (taxis, coteros, mensajería, etc.).

30- Transportar personas en los vehículos de la empresa, sin previa autorización del superior inmediato.

31- Permitir guardar en el sitio de trabajo elementos como: armas, dinero, sustancia psicoactivas, elementos explosivos o cualquier otro tipo de elemento considerado como ilícito por la ley, ya sea de carácter personal o de un tercero.

32. Sufrir u ocasionar a sí mismo o/a terceros, accidentes o incidentes laborales por negligencia u omisión, ocasionados por actos o condiciones inseguras propiciados por el mismo trabajador.

33 Retirar del sitio de trabajo objetos, dinero, enseres, máquinas, o cualquier bien, que sean de propiedad de los trabajadores o del empleador, sin autorización de su propietario.

34. Tomar, coger, apropiarse o apoderarse indebidamente de dinero, enseres, máquinas, o cualquier bien, bien sea de EL EMPLEADOR, de sus compañeros de trabajo o Usuarios (clientes), para beneficio propio o de un tercero, sin que medie autorización escrita por parte de EL EMPLEADOR, aun por primera vez.

35. Cometer faltas en las obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias en forma reiterada y que, habiendo sido requerido por Coopevian para descargos y siendo sancionado o no, no haya modificado su comportamiento, incurriendo en reincidencia.

36. Otorgar créditos para los clientes sin previo proceso de aprobación de la Gerencia.

37. Cualquier acto de negligencia, omisión, descuido y/o manejo irregular 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.

38- 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.

39- Permitir el acceso de personal no autorizado o de terceros a las existencias de formas continuas de cheques, en general a documentos, papelería y formatos de cualquier naturaleza de uso exclusivo de la Empresa, así como prestarlos, regalarlos, fotocopiarlos aún por vía de simple información.

40-Errores en la elaboración o archivo de documentos y títulos, aún por la primera vez, cuando a juicio de la Compañía se haya causado perjuicio económico grave o retiro de clientes.

41-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.

42- Presentar documentos falsos o inexactos al momento de vincularse a la empresa o en cualquier otro tramite.

43- Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la empresa.

44- La negativa del trabajador a someterse a los exámenes médicos establecidos por la empresa y los permitidos por el código sustantivo de trabajo.

45 Recibir comisiones por compras efectuadas para la Compañía; o por entregar a terceros la prestación servicios que suministra la empresa.

46 Retener dineros por conceptos de cuotas, servicios, cobranzas u otros servicios de la empresa.

47 Cobrar comisiones a los clientes por efectuar trámites en la empresa;

48. Ejecutar cualquier acto o Incurrir en errores debido a descuidos que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, edificios o salas de trabajo.

49.El incumplimiento objetivo de dos o más acuerdos de compromisos suscritos entre el trabajador y la empresa, sin importar el motivo que haya originado el acuerdo de compromiso ni la gravedad de la falta.

### **Por parte del Trabajador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del Empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el Trabajador empleado o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del Empleador o de sus representantes que induzca al Trabajador empleado a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el Trabajador empleado no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al Trabajador empleado en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del Empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del Empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los artículos el Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o Reglamentos.

**PARÁGRAFO:** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

**ARTÍCULO 55.** En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del Empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del Trabajador empleado por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

1. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.
2. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará conforme la ley lo establezca, esto es, para trabajadores empleados que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales, 30 días de salario por el primer año, y 20 días de salario por los años subsiguientes. Para trabajadores empleados que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales, 20 días de salario por el primer año, y 15 días de salario por los años subsiguientes.

## **CAPÍTULO XXI**

### **MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 56. Definición:** Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y

demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador empleado 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 participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**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, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social 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 empleado 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 empleado mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTÍCULO 57. Obligaciones Especiales.** En cuanto a la figura del acoso laboral, los empleados y los representantes del empleador, tienen las siguientes obligaciones:

1. Obligaciones para empleados o miembros que tengan algún vínculo con la Cooperativa y que por alguna razón tengan personal a su cargo.

Dentro de las gestiones y obligaciones propias de la actividad de la Cooperativa, así como la de todos los representantes, asesores y agentes que llevan a cabo negocios o gestiones en nombre de la misma o en desarrollo de su objeto y que tenga contacto directo o indirecto con los empleados de esta, son responsabilidades de aquellos empleados que tengan personal a su cargo y/o que en desarrollo de sus funciones al servicio de la Cooperativa, supervisan a otros empleados, las siguientes, se consideran medidas preventivas:

- a. Fomentar un ambiente laboral en el cual reconoce, valora y ejemplifica la conducta ética y se mantienen los valores de la igualdad y el respeto.
- b. Asegurar que los subalternos tengan suficientes conocimientos y recursos con el fin de poder detectar que conductas constituyen acoso laboral a fin de evitarlas y denunciarlas, según sea el caso.
- c. Apoyar a todos aquellos que formulan preguntas o plantean problemas de buena fe acerca de asuntos relacionados con el acoso laboral y el cumplimiento de la ley.
- d. Recibir las denuncias sobre acoso laboral, planteadas por el personal a su cargo o con el que tenga contacto y canalizarlas por el mecanismo adecuado.
- e. Abstenerse de manera activa y omisiva de infringir alguna prohibición en materia de acoso laboral.
- f. Monitorear y hacer cumplir las normas y evitar el acoso laboral.

- g. Dar un buen ejemplo y animar constantemente a su equipo de trabajo a hacer lo mismo.

## **ARTÍCULO 58. Obligaciones para todos los empleados.**

- a. Reportar cualquier asunto relacionado con la ética o el cumplimiento de la ley o las conductas determinadas como acoso laboral.
- b. Manejar total seriedad y discreción ante la posibilidad de reportar cualquier inquietud o denuncia en materia de acoso laboral.
- c. Reportar cualquier conducta de esta naturaleza que haya sido pasado por alto, esté en peligro de serlo o que deba ser abordada en forma proactiva conforme al procedimiento establecido por la Cooperativa.
- d. Acatar, cumplir, y hacer cumplir las decisiones tomadas en el nivel disciplinario, sancionatorio o falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Cooperativa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral 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 59.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Cooperativa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores empleados sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Cooperativa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores empleados, a fin de:
  - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos 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. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Cooperativa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 60.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Cooperativa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores empleados y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
  - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Cooperativa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Cooperativa.
- f) Atender las comunicaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá según lo establecido por la ley, designado sus miembros, ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurativas de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

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

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

**PARÁGRAFO 1:** Atendiendo a la implementación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, **EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, podrá reunirse bien sea de manera ordinaria o extraordinaria mediante cualquier plataforma virtual que garantice la debida implementación y

trazabilidad del debido proceso y que permita la grabación de la sesión misma, de tal manera, que el mismo comité determinará internamente cual plataforma virtual u ofimática se utilizará y dejará registro escrito de la misma.

**ARTÍCULO 61.** Procedimiento para la verificación de faltas:

Frente a la comisión de una conducta hipotéticamente constituida de acoso laboral, la información deberá ser suministrada directamente a la víctima de la misma o a un tercero que se percate de su existencia, mediante escrito dirigido al Comité de Convivencia Laboral, a efecto de iniciar las averiguaciones preliminares necesarias que sirvan de soporte al respectivo proceso disciplinario. Se entiende por medios válidos de comunicación escrita, el correo electrónico, la carta, el memorando o el comunicado interno, dejando de antemano sentado, que, por su carácter y contenido, estos tienen carácter confidencial. También podrá hacerse mediante llamada telefónica o de manera personal ante la misma dependencia. De la llamada telefónica o conversación, deberá quedar constancia de fecha, hora y denunciante por parte de quien la reciba y acompañarla de una narración sucinta a manera de informe ejecutivo sobre lo denunciado por este medio.

Una vez formulada la respectiva queja, quien la reciba a nombre de la Cooperativa deberá verificar mediante investigación interna la ocurrencia o no de la falta y el sujeto activo de la conducta. Para el efecto practicará dentro de los cinco (10) días hábiles siguientes los medios de prueba a que haya lugar. Vencido este término, de sus resultados se le informará al superior jerárquico del presunto infractor, quien será citado y oído en descargos, todo en aplicación al principio constitucional del debido proceso.

**CAPÍTULO XXIII  
PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 62.** El presente reglamento, será publicado en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos sitios distintos. Si hubiere varios sitios de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Artículo 120, C.S.T).

**CAPÍTULO XXIV**

## VIGENCIA

**ARTÍCULO 63.** El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día 21 del mes de septiembre del año 2022.

### CAPÍTULO XXV DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 64.** Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Cooperativa.

### CAPÍTULO XXVI CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 65.** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador empleado 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 empleado(artículo 109, Código Sustantivo del Trabajo).

Medellín, diciembre 4 de 2023.

Dirección: Calle 62 # 49-49



**CARLOS ARIEL CORREDOR SILVA**

**C.C.73.144.551**

**REPRESENTANTE LEGAL**

**COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PROFESIONAL DE  
ANTIOQUIA "COOPEVIAN C.T.A"**

**NIT.890982458 - 1**