



**COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTE
DE VILLANUEVA BOLIVAR.
C O O T R A N S V I.
NIT 800-254-485-0**



**Personería jurídica Nro. 0031 de Feb-12-1995.
Ministerio de Transporte Resolución de Habilitación Nro. 002 de Feb-2004.
Teléfono- 3137768591 email- cootransvilla@yahoo.es**

COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTE DE VILLANUEVA BOLIVAR “COOTRANSVI” REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA COOPERATIVA

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por LA COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTE DE VILLANUEVA-BOLIVAR “COOTRANSVI”, con NIT 800.254.485-0, con personería jurídica de derecho privado de conformidad con Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro ante la Cámara de Comercio de Cartagena # 09-231-24 del 11 de Diciembre de 1996, domiciliada en Villanueva, en el Departamento de Bolívar, República de Colombia, para todas sus seccionales, sucursales, sedes, oficinas, y demás dependencias actuales y las que posteriormente se instalen en este Municipio, o en otra cualesquiera que llegare a establecer en el futuro, y a cuyas disposiciones quedan sometidos tanto LA COOPERATIVA como todos sus trabajadores, por ser el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse las partes en la prestación del Servicio. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos y verbales, que se hayan celebrado o se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1°.- Quien aspire a ingresar al servicio de la COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTE DE VILLANUEVA - BOLIVAR

“COOTRANSVI”, deberá hacer la solicitud por escrito, con el objeto de registrarlo como aspirante, y una vez sea admitido o aceptado, deberá acompañar los siguientes documentos:

A.- Hoja de vida diligenciada con todos los pormenores indispensables para su registro en archivos, y que no estén prohibidos por la ley.

B.- Copias fotostática informales de la cédula de ciudadanía y libreta de servicio militar. Además, una fotocopia de la cédula de ciudadanía del cónyuge o compañero(a) permanente.

C.- Constancias de los estudios realizados expedidos por los planteles educativos en donde los hubiere cursado.

D.- Certificado del último Empleador con quien haya laborado, y en donde conste: el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada, el salario devengado y la causa del retiro.

E.- Dos (2) cartas de referencia personal, expedidas por ciudadanos honorables, en donde se certifique: su conducta, capacidades, buenas costumbres, moral y demás aspectos.

F.- Certificado de antecedentes judiciales vigente, expedido por la autoridad competente.

G.- Carné de Salud expedida por las autoridades del ramo, con los correspondientes certificados y de laboratorios, o en su defecto, exámenes de : órganos de los sentidos, vacuna antitetánica, espirometría, serología, hemograma, grupo sanguíneo y factor RH, prueba de Elisa (VIH), coprológico, citoquímico de orina, frotos faríngeo, cultivo y antibiograma, perfil lipídico, glicemia, creatinina, nitrógeno uréico, urocultivo, gravidez, bilirrubinemia, transaminasas, RX de Tórax, audiometría, agudeza visual, y los demás exámenes que determine LA COOPERATIVA o exijan las autoridades de salud.

El médico encargado por LA COOPERATIVA de practicar el examen, y elaborar la ficha médica ocupacional, revisará los certificados de salud y podrá exigir otros si los considera necesarios.

Asimismo, acompañará copia fotostática de la última tarjeta de comprobación de derechos expedida por el Instituto de los Seguros Sociales, cuando haya sido afiliado a dicha Institución, o a otra de igual naturaleza vigentes.

H.- Dos (2) fotografías recientes de frente, tamaño de 3 X 4 para carné.

PARÁGRAFO.- Los menores de dieciocho (18) años de edad necesitarán además, para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Inspector Seccional del Trabajo, o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales, y a falta de estos, del Defensor de Familia.

La autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la ley, o cuando a juicio del funcionario, no haya perjuicio físico ni moral para el menor

en ejercicio de la actividad de que se trate, y la jornada diaria no exceda al día, de días seis (6) horas diurnas.

Concedida la autorización al menor de dieciocho (18) años, puede recibir directamente el salario y llegado el caso, ejercitar acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 2°.- LA COOPERATIVA puede admitir, mediante la renuncia de los riesgos respectivos, a los trabajadores de que trata el aparte b.) del Artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el Artículo 341 y los inciso 1° y 2° del Artículo 342 del mismo Código, y en ningún caso, aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3° del artículo último citado.

PARÁGRAFO.- Si el aspirante no cumple, a juicio de LA COOPERATIVA, los requisitos establecidos para el cargo así se le informarán, sin lugar a obtener certificación sobre el resultado de los exámenes, ni exigir de LA COOPERATIVA razones sobre su determinación.

CAPÍTULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3°.- LA COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTE DE VILLANUEVA. – BOLIVAR “COOTRANSVI” podrá, a su juicio, celebrar con el aspirante contrato de aprendizaje, por el cual el trabajador se obligue a prestar LA COOPERATIVA sus servicios, a cambio de que éste le proporcione medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño a sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

ARTÍCULO 4°.- Pueden celebrar contrato de aprendizaje, las personas mayores de catorce (14) años de edad, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 5°.- El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

- 1.- Nombre de LA COOPERATIVA o Empleador.
- 2.- Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- 3.- Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- 4.- Obligaciones del empleador y aprendiz, derechos de éste y de aquél.
- 5.- Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento de contrato.

- 6.- Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y período de estudios.
- 7.- Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento de contrato.
- 8.- Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 6°.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 7°.- Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

- 1.- Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y las órdenes de LA COOPERATIVA.
- 2.- Procurar el mayor rendimiento en su estudio.
- 3.- Presentarse a laborar en LA COOPERATIVA, una vez termine las clases en el período lectivo.

ARTÍCULO 8°.- Además de las obligaciones en el Código Sustantivo del Trabajo, LA COOPERATIVA tiene las siguientes para con el aprendiz:

- 1.- Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa, del arte u oficio materia del contrato.
- 2.- Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanzas.
- 3.- Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 9°.- El contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años de enseñanza y de trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará, para todos los efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en ese oficio.

Para los efectos del contrato de aprendizaje, LA COOPERATIVA tomará en cuenta los listados periódicos que publica el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre las profesiones u oficios que requieran formación profesional

metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de aquéllos.

ARTÍCULO 10.- El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica:

1.- Los primeros dos (2) meses se presumen período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de otra, la conveniencia para continuar por parte de éste el aprendizaje.

2.- El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo de Trabajo.

3.- Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa LA COOPERATIVA deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

4.- En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 11.- En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, LA COOPERATIVA se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución 0438 de 1969 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las fracciones de unidad en el cálculo de porcentaje que se precisa en este artículo, dará lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTÍCULO 12.- El salario inicial de los aprendices no podrá, en ningún caso, ser inferior al 50% del mínimo convencional, o el que rija en la respectiva empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje, siempre que la desempeñe adecuadamente. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos, igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 13.- 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 y por otra parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 14.- El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 15.- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado, y sin que tiempo total de la prueba exceda de dos (2) meses.

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

PARÁGRAFO.- Cuando entre LA COOPERATIVA y el trabajador, se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. Cuando el período de pruebas se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 16.- El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de LA COOPERATIVA, con su consentimiento expreso ó tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

Los trabajadores en período de prueba, gozan de todas las prestaciones que legalmente les correspondan.

CAPÍTULO IV

DEL CONTRATOS DE TRABAJO Y SUS GENERALIDADES

ARTÍCULO 17.- Contrato de trabajo es aquél, por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra, sea natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

ARTÍCULO 18.- Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad. Para todos los efectos legales llamase mayor de edad, o simplemente mayor, a quien ha cumplido dieciocho (18) años.

Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.

PARÁGRAFO.- Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años, podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Código del Menor y en las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 19.- El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1º de la Ley 50 de 1.990 de esta ley, y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada.

PARÁGRAFO.- De modo general, y dentro de estos criterios, incumben a LA COOPERATIVA obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con LA COOPERATIVA

ARTÍCULO 20.- El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

Cuando el contrato sea verbal LA COOPERATIVA y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos: la índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; la cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago; y, la duración del contrato.

Cuando el contrato sea escrito, se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos, están exentos del impuesto de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo, la cuantía de la remuneración, su forma y períodos de pago, la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación .

ARTÍCULO 21.- Los siguientes acuerdos y contratos, deben pactarse y celebrarse siempre por escrito, para que tengan validez: el período de prueba, el salario integral, los pagos que por acuerdo entre las partes no constituyen salario, dentro de lo permitido por la ley, el contrato de aprendizaje, el contrato a término fijo, sus prórrogas y el preaviso, el que se celebre con extranjeros no residentes en el país y el enganche de trabajadores para el exterior.

ARTÍCULO 22.- Tomada la decisión de contratar un aspirante registrado LA COOPERATIVA se procederá a:

- a.- Remisión a examen médico de ingreso.
- b.- Renuncia del trabajador a prestaciones sociales, si es el caso.
- c.- Elaboración y firma del contrato de trabajo observando claramente el cargo, las funciones y la clase de contrato.
- d.- Inscripción al Sistema de Seguridad Social Integral.
- e.- Inscripción a la caja de compensación familiar.
- f.- Información para efectos de retención en la fuente.
- g.- Expedición del carné de trabajador de LA COOPERATIVA.
- h.- Elaboración de las hojas de registro obligatorias, tales como el de vacaciones, trabajo a domicilio, etc.

i.- Formato de datos para nómina. Ya se trate de nómina que se liquida manualmente o sistematizada, se aconseja llenar una ficha con información básica.

j.- Récord personal. Por ser de gran ayuda se aconseja abrir una hoja de récord laboral para consignar los datos básicos de la hoja de vida del trabajador y a medida que transcurre el tiempo se van anotando en él, las variaciones del contrato en cuanto a salario, cargo, jornada, etc.

k.- Apertura de una carpeta personal por cada trabajador.

ARTÍCULO 23.- El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1.- Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2.- No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARÁGRAFO 1°.- En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea

PARÁGRAFO 2°.- Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2° del artículo 3° de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 3°.- Los contratos de trabajo cuya duración fuere superior a treinta (30) días e inferior a un (1) año se entenderán renovados por un término igual al inicialmente pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito a la otra la determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días.

PARÁGRAFO 4°.- Para los efectos de la contabilización de los días hábiles a que hace referencia este artículo, entiéndanse como tales, los ordinarios en que labora la administración de LA COOPERATIVA, es decir, los comprendidos de Lunes a Sábado.

PARÁGRAFO 5°.- Para los efectos de los contratos a que se refiere el párrafo 2° de este artículo, LA COOPERATIVA y el trabajador pueden suscribir contratos asimilándoles a los definidos como supernumerarios de la

administración pública, con reconocimiento de los derechos mínimos laborales, que para el efecto estipula el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 24.- El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que LA COOPERATIVA lo reemplace. En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirse sólo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en la ley, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES OCASIONALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 25.- No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de LA COOPERATIVA, sino el de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, y no mayor de un mes, y de índole distinta a las actividades normales de LA COOPERATIVA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios están excluidos de las siguientes prestaciones: de las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; del auxilio monetario por enfermedad no profesional; de calzado y vestidos de labor; de gastos de entierro; del auxilio de cesantía; del seguro de vida; y, de la prima de servicios.

CAPÍTULO VI

HORARIO DE TRABAJO Y LA JORNADA ORDINARIA

ARTÍCULO 26.- El horario de trabajo para el desarrollo de las labores en LA COOPERATIVA, se cumplirá durante los días Lunes a Domingo, y en

consideración de ellas se elaboran las horas de entradas y salidas, como a continuación se indican:

HORARIOS:

SERVICIOS:

TURNOS:

1.- Conductores y Ayudantes de servicios generales controladores:

De Lunes a Domingo:

Estrada: 3 a.m., 6 a.m. 7 a.m. 8 a.m. 9 a.m. 10 a.m. 11 a.m. 12 m. 1 p.m. 2 p.m. 3 p.m. 4 p.m. 5 p.m. 6 p.m. 7 p.m. 8 p.m. 9 p.m. 10 p.m.

Salida: 3 a.m., 6 a.m. 7 a.m. 8 a.m. 9 a.m. 10 a.m. 11 a.m. 12 m. 1 p.m. 2 p.m. 3 p.m. 4 p.m. 5 p.m. 6 p.m. 7 p.m. 8 p.m. 9 p.m. 10 p.m.

2.- Administración y Contabilidad:

De lunes a sábado:

Entrada. 7 a.m. 8:00 a.m. 9 a.m. 10 a.m. 11 a.m. 1 p.m. 2 p.m.

Salida: 11 a.m. 12 m. 1 p.m. 2 p.m. 3 p.m. 4 p.m. 5 p.m. 6 p.m. 7 p.m. 9 p.m. 10 p.m.

PARÁGRAFO 1°.- Son días laborales para la Cooperativa de Lunes a domingo. Y serán días hábiles los comprendidos de lunes a sábados, es decir, en los que labora la Administración.

PARÁGRAFO 2°.- El tiempo comprendido entre la salida de un turno y la entrada del otro, dentro de una misma jornada diaria, se tendrá como tiempo de alimentación. Y el tiempo comprendido entre la salida de un turno y la entrada en el turno siguiente, será período de descanso. En ningún caso serán susceptibles de remuneración adicional alguna.

PARÁGRAFO 3°.- Cuando LA COOPERATIVA tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de LA COOPERATIVA, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO 4 °- Jornada especial. LA COOPERATIVA puede acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar 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 o

festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO 5°.- El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 6°.- Para implementar los horarios especiales de trabajo señalados este artículo, lo mismo que la jornada especial aquí contemplada, es absolutamente necesaria la aprobación administrativa del reglamento interno de trabajo.

PARÁGRAFO 7°.- Fuera de los horarios antes citados, LA COOPERATIVA, por medio de sus Directivos, podrá implementar otros cuando, por necesidad de producción, de temporadas especiales, de actividades intensas de servicios o de situaciones de orden público o fuerza mayor, así lo requiera. Igualmente se podrán establecer turnos especiales en el uso de los trabajadores que tengan jornada parcial, de los trabajadores que tengan permisos especiales para variar su horario de trabajo y facilitar su asistencia a clases u otros actos.

PARÁGRAFO 8°.- Para efectuar variaciones permanentes de los horarios aquí establecidos se requiere la aprobación del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Los horarios determinado en este artículo, se podrán ampliar hasta por treinta (30) minutos, bien en la hora de entrada, en la salida o en la interrupción o mitad del turno, de acuerdo con la reglamentación de los períodos de descanso y alimentación ya que éstos no hacen parte de la jornada de trabajo, según lo establece el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo lo que se convenga en pactos o convenciones colectivas de trabajo.

PARÁGRAFO 9°.- La jornada efectiva de trabajo, se inicia en el sitio o área de labor habitual señaladas por los Jefes inmediatos, no en las áreas dedicadas al cambio de ropa, aseo, alimentación u otra. El tiempo dedicado a trasladarse al sitio de labores no hace parte de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 27.- La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

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

b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.

2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.

3. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana, y

c) La enunciada en el parágrafo 4° del artículo anterior

d) Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo

e) Los del servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo.

f) Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residen en el lugar o sitio de trabajo.

PARÁGRAFO 1°.- Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 2°.- Las actividades no contempladas en el presente artículo, sólo pueden exceder los límites señalados por la ley, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá LA COOPERATIVA llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

LA COOPERATIVA está obligada a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

PARÁGRAFO 3°.- Los menores de catorce (14) años y mayores de (12) años de edad, podrán realizar tareas de tipo familiar siempre y cuando los horarios de ocupación continuos, no superen tres (3) horas diarias, no afecten su asistencia regular a un establecimiento educativo y garantice el tiempo necesario para su recreación y descanso. Todo lo anterior a juicio de los funcionarios que determine el Gobierno nacional para la vigilancia y control de las normas realizadas por el trabajo a menores.

PARÁGRAFO 4°.- No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñan cargos de dirección confianza, ni para los que ejerciten actividades

discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobrerremuneración alguna. Los conductores trabajaran en los horarios señalados y la contabilización del tiempo laborado será el que acumulen en los tiempos realmente trabajados al momento de estar andando el vehículo.

PARÁGRAFO 5°.- En todos los casos, y atendiendo a las necesidades perentorias de LA Cooperativas, empleador y trabajador acuerdan, que la jornada ordinaria pactada de 8 horas diarias o 48 horas semanales, pueden ser distribuidas dentro del interregno legal, a juicio de las partes, sin menoscabo de las normas del Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO 6°.- Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

PARÁGRAFO 7°.- Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 28.- Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no puede desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho, se cumplirá en algún número de horas distintas a las del horario sin que el servicio prestado en tales horas, constituya trabajo suplementario, ni implique sobrerremuneración alguna.

ARTÍCULO 29.- El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 27 de este Reglamento Interno de Trabajo, puede ser elevado por orden de LA COOPERATIVA 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; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave.

LA COOPERATIVA debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo citado, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

ARTÍCULO 30.- Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, LA COOPERATIVA podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en mas de ocho (8) horas diarias, o en mas de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de horas calculado para el período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esta aplicación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 31.- También podrá LA COOPERATIVA ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana. La aplicación de tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VII

DE LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

ARTÍCULO 32.- Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las diez (10 p.m.).

Trabajo nocturno es el comprendido entre las diez (10 p.m.) y las seis (6 a.m.).

ARTÍCULO 33.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso, el que excede la máxima legal.

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 34.- Queda prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral.

ARTÍCULO 35.- 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 diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previsto en este Reglamento Interno y en la ley.

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.- El trabajo en domingo o días de fiesta, se remunera con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1.990

5.- Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

ARTÍCULO 36.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO 1°.- LA COOPERATIVA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

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

ARTÍCULO 37.- Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo, LA COOPERATIVA o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, a LA COOPERATIVA o a sus representantes. LA COOPERATIVA en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho LA COOPERATIVA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en este artículo del reglamento.

ARTÍCULO 38.- Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equivalentemente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

CAPÍTULO VIII

TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 39.- LA COOPERATIVA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores, con quienes podrá pactar remuneraciones sobre los cuales no opere el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1° del artículo 168 del Código Sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 40.- El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTÍCULO 41.- En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma empresa por el trabajo diurno, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 42.- LA COOPERATIVA no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2351 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si así lo hicieren deberán pagarles el recargo establecido en el numeral 1° del artículo 168 del Código Sustantivo del trabajo

ARTÍCULO 43.- Los contratos de trabajo que las empresas celebren en desarrollo de este decreto no podrán exceder de seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio del Trabajo.

Si en cualquier momento se comprueba que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

ARTÍCULO 44.- Si LA COOPERATIVA desea hacer uso de la autorización consagrada en el artículo 39 de este Reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio del Trabajo que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a LA COOPERATIVA.

CAPITULO IX

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 45.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, salvo las excepciones previstas en la ley.

1.- Todos los trabajadores tanto del sector público como del privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2.- Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3.- Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARÁGRAFO 1° .- Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO 2°.- Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de

trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 46.- El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo anterior de este Reglamento, tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1.990.

ARTÍCULO 47.- LA COOPERATIVA solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligados a prestar sus servicios en los días laborales de la semana, no falten a trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de LA COOPERATIVA. Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades, la calamidad domestica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad accidente de trabajo.

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

ARTÍCULO 48.- Como remuneración del descanso dominical, el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aun en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la Ley señala también como descanso obligatorio remunerado. En todo caso se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 49.- Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tareas, destajos, o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salario fijo básico para estos mismos efectos se establezca mas favorable al trabajador, en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales de acuerdo con el artículo 141 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 50.- La remuneración correspondiente al descanso compensatorio obligatorio remunerado en los días de fiestas, distintos al domingo, se liquidara

como para el descanso dominical pero sin que haya lugar a descuentos por alguno por falta al trabajo.

ARTÍCULO 51.- El trabajado en domingos y días de fiesta, se remunerara con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador si trabaja, el recargo establecido en el numeral anterior.

ARTÍCULO 52.- El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso compensatorio obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección en forma prevista en el artículo anterior.

Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

ARTÍCULO 53.- Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden ser remplazados sin grave perjuicio por LA COOPERATIVA, deben trabajar los domingos y días de fiestas sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunerara conforme al artículo 51 de este Reglamento.

ARTÍCULO 54.- El descanso semanal compensatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

1.- En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal que laboró el día de descanso o por turnos.

2.- Desde el medio día o las trece (1:00 p. m.) horas del domingo o día de descanso obligatorio hasta el medio día o las trece (1:00 p. m.) horas del día siguiente del descanso.

ARTÍCULO 55.- En caso de labores que no puedan ser suspendidas cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o mas semanas, se acumulan los días de descanso a la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

ARTÍCULO 56.- Cuando se trata de trabajos habituales o permanentes en domingo, LA COOPERATIVA 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 puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluiría también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPÍTULO X

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 57.- Cuando por motivos de fiestas no determinadas en el artículo 45 de este Reglamento, LA COOPERATIVA suspendiera el trabajo, está obligada a pagarlo como si lo hubiera realizado. No está obligada a pagarlo, cuando hubiera mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o de su compensación en otro día hábil cuando la suspensión o compensación estuvieren previstas en la Reglamento, pacto, convenio colectivo, o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO XI

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 58.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. En los contratos a término fijo menores de un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

PARÁGRAFO.- 1- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, tienen derecho a gozar de veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, vacaciones que el empleador deberá hacer coincidir con las vacaciones escolares.

2.- Para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, no habrá compensación en dinero de las vacaciones. Estas deberán concederse en descanso efectivo.

3.- Queda así mismo prohibido la acumulación de las vacaciones para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, quienes deberán disfrutar en su totalidad durante el período de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año trabajado.

ARTÍCULO 59.- La época de las vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar al año subsiguiente y ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. LA COOPERATIVA tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 60.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 61.- Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones en casos especiales de perjuicio para la economía Nacional o la Industria.

Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de estas en dinero se procederá por un (1) año cumplido de Servicio o proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta no sea inferior a seis (6) meses, en todo caso, para la compensación se tendrá como base el ultimo salario devengado por el trabajador.

PARÁGRAFO.- El trabajador tiene la obligación de reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su período de vacaciones, de acuerdo con las fechas señaladas en el documento de notificación o liquidación de las mismas. Si se tratara de labores en las cuales hay rotación de turnos, debe solicitar su horario de trabajo con un (1) día hábil de anticipación a la fecha en la cual debe reiniciar sus labores.

ARTÍCULO 62.- En todo caso, el trabajador gozara anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir las vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados o personal de confianza.

PARÁGRAFO.- Queda prohibido las acumulaciones y compensaciones aun parciales de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se haya causado. Cuando se autoriza la compensación hasta la mitad de las vacaciones para los mayores de dieciocho (18) años de edad, este pago sólo se considera válido sí, al efectuarlo LA COOPERATIVA concede simultáneamente los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 63.- LA COOPERATIVA puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época las vacaciones simultáneas, y sí así lo hiciere, los que en tal época no llevaran un (1) año de servicios cumplido, se entenderá que las vacaciones de que gocen, serán anticipadas y se abonaran a los que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTÍCULO 64.- El empleado de manejo que hiciera uso de sus vacaciones, puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia de LA COOPERATIVA. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho, la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones.

ARTÍCULO 65.- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengado el día que comience a disfrutar de ella. En consecuencia solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

PARÁGRAFO.- Cuando el trabajador devengue el salario integral definido en el artículo 68 de este Reglamento, el salario a pagar por sus vacaciones comprenderá el 30% del factor prestacional estipulado.

ARTÍCULO 66.- Todo empleador llevara un registro de vacaciones, en el que se anotará fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

CAPÍTULO XII

PERMISOS

ARTÍCULO 67.- LA COOPERATIVA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, y para desempeño de cargos oficiales o transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad domestica, debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a LA COOPERATIVA o a sus Representantes y que en los dos (2) ultimo casos, el numero de los que se ausente, no sea tal que perjudique 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 puede darse anterior o posterior a los hechos que lo constituya o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10 %) de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convenio en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en este permiso puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de LA COOPERATIVA.

CAPÍTULO XIII

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

ARTÍCULO 68.- LA COOPERATIVA convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas, o fallos arbitrales.

El salario mínimo Legal es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a la de su familia en el orden material, moral y cultural.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstos, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento.

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

PARÁGRAFO.- El salario mínimo legal correspondiente a la jornada máxima legal ordinaria fijada para los menores de dieciocho años (18) de edad será igual al determinado por el Gobierno Nacional para los trabajadores mayores de dieciocho (18) años de edad.

ARTÍCULO 69.- El salario puede convenirse todo en dinero en efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie, la alimentación, habitación o vestuario que LA COOPERATIVA suministre al trabajador o a sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en su defecto, se estimará parcialmente.

ARTÍCULO 70.- Cuando se trate trabajos por equipo que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, LA COOPERATIVA podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno siempre que estos salarios comparados con el de actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 71.- Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldos el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 72.- Salvo convenio por escrito, el pago se efectuara en el lugar donde el trabajador preste sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después del cese. Los pagos se harán quincenalmente. El personal de pago quincenal recibirá su cheque o en efectivo, los días 1° y 16° de cada mes.

PARAGRAFO: De conformidad con las normas del Ministerio del Transporte y la Legislación sobre el tiempo laborado por los conductores de los vehículos afiliados a la Cooperativa, el conductor recibirá del producido diario del vehículo el valor de su jornada diaria de trabajo por parte del propietario del vehículo y a través del contrato laboral de trabajo suscrito por éste con la

cooperativa y el propietario del bus, por mandato de esas normas la cooperativa velará porque en el pago de las planillas diarias se les incluya los valores de Seguridad Social, pago de prestaciones sociales y cajas de compensaciones, por lo tanto no se acoge al artículo 72 de este reglamento.

ARTÍCULO 73.- Salvo en los casos que convengan pagos parciales en especie, el salario se pagara en dinero (moneda legal) al trabajador directamente o a la persona que el directamente autorice por escrito así:

1.- El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos en moneda legal. El período de pago para los sueldos no puede ser mayor de un (1) 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.

CAPÍTULO XIV

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LAS LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 74.- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales, donde aquellos se hallan inscritos o su defecto, por las EPS en donde los trabajadores se hallen inscritos. Estará a cargo de LA COOPERATIVA, en aquellos sitios en que dicho servicio asistencial, no sea prestado por las entidades señaladas.

PARÁGRAFO.- Cuando por omisión del empleador el menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado al Instituto de Seguros Sociales, o a otra Entidad, éste ultimo pagará la indemnización del caso y prestará los servicios de rehabilitación, recuperación, como también recuperando el costo de

los mismos directamente del empleador y la cuenta de cobro que formule contra esta, prestara mérito ejecutivo.

ARTÍCULO 75.- Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al Gerente de LA COOPERATIVA, quien hará lo conducente para que sea examinado por el medico correspondiente a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo, y en su caso, determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTÍCULO 76.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen LA COOPERATIVA en determinados casos.

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

ARTÍCULO 77.- El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el medico certifique si puede reanudar tareas, o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al Decreto 2351 de 1965, artículo 7º, numeral 15.

ARTÍCULO 78.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad 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 en el manejo de las maquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 79.- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o sus representantes ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, y tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTÍCULO 80.- En caso de accidente no mortal, aun en el mas leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicara inmediatamente al Jefe del Departamento respectivo o al Gerente de LA COOPERATIVA, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamientos oportunos y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El medico continuara el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 81.- LA COOPERATIVA no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 82.- De todo accidente se llevara registro en libro especial con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancia en que ocurrió, nombre de los testigos especiales si los hubiere y en forma sintética lo que estos puedan declarar.

ARTÍCULO 83.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto LA COOPERATIVA como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución N° 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPÍTULO XV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 84.- Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- 1.- Respeto y subordinación a los superiores;
- 2.- Tratar con respeto, dignidad, imparcialidad y rectitud a los compañeros de trabajo y a las personas con que tenga relación con motivo del servicio.
- 3.- Procurar completa armonía e inteligencia 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; cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación del servicio esencial que preste LA COOPERATIVA, o que implique abuso o ejercicio indebido del cargo para lo cual fue contratado.
- 6.- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- 7.- Ser verídico en todo caso;
- 8.- Recibir, aceptar, cumplir y hacer que se cumplan las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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. En desarrollo de este deber, cumplirá las disposiciones que sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos le dicten en el ejercicio de sus atribuciones y para cumplimiento de los objetivos sociales.
- 9.- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- 10.- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- 11.- Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo o cargo, las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines distintos a los que están afectos.
- 112.- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo o cargo, conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando la sustracción, destrucción, el ocultamiento o utilización indebidos. Responderá por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir oportunamente cuenta de su utilización.
- 13.- Desempeñar su empleo o cargo, sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones legales.
- 14.- Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, realizando personalmente las tareas que le sean confiadas y responder por las tareas que se le deleguen, y ejerciendo sus funciones consultando permanentemente el interés empresarial, bien común y tener siempre presente que los servicios que presta, constituyen el

reconocimiento al ejercicio de una actividad personal, y no una mera liberalidad en favor de LA COOPERATIVA.

15.- Registrar en la Oficina de Jefatura de Personal, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de la residencia y teléfono, dando aviso oportuno de cualquier cambio.

16.- Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal reglamentaria o de quien deba proveer el cargo.

17.- Ceñirse siempre en sus actuaciones, a los postulados de la buena fe.

18.- Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar a LA COOPERATIVA y las iniciativas que estimen útiles para el mejoramiento del servicio, y denunciar ante las autoridades los delitos, contravenciones y faltas de que tuviere conocimiento.

CAPÍTULO XVI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 85.- El orden Jerárquico de LA COOPERATIVA, de acuerdo con los cargos existentes, es el siguiente:

1°.- CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

2°.- GERENTE

3°.- JEFES DE SECCIONES

PARÁGRAFO.- Para los efectos de las facultades para la imposición de sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa, esta le estará reservada al CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, subsidiariamente al GERENTE.

CAPÍTULO XVII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE DIECIOCHO AÑOS DE EDAD

ARTÍCULO 86.- LA COOPERATIVA no vincula a menores de edad ni realiza actividades dañinas para la salud en las cuales está prohibido el trabajo femenino. En todo, LA COOPERATIVA dará cumplimiento estricto a lo establecido en el artículo 242 del C. S. del T., modificado por el decreto 13 de 1.967 artículo 9.

Las mujeres sin distinción de edad no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, salvo que se trate de una empresa donde estén empleados los miembros de la misma familia.

PARÁGRAFO 1°.- Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Tampoco serán empleadas en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia; la mujer cualquiera sea su edad, no puede trabajar en el lapso comprendido entre las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificio y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados, y
- c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítima o fluvial comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcados y almacenes (D. 995/68, art. 5°, num. 1°, lits. a), c), d), y art. 11).

PARÁGRAFO 2°.- (D. 2737/89, Art. 245 y 246). Trabajos prohibidos para menores de edad. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

A.- ALTERACIÓN DE SALUD

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

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

PARÁGRAFO 3°.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

B.- TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE AFECTAR LA MORALIDAD

1.- Queda prohibido a los menores de dieciocho años (18) de edad, el trabajo en casa de lenocinio y afines, lugares de diversión en donde se consuman bebidas alcohólicas, y los demás que señale el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

2.- Queda así mismo prohibido emplear menores de dieciocho (18) años de edad en la redacción, impresión, elaboración, distribución y venta de publicaciones o materiales contrario a la moral y las buenas costumbres.

3.- De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 87.- Son obligaciones especiales DE LA COOPERATIVA:

1°.- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2°.- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3°.- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4°.- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5°.- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.

6°.- Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VIII de este reglamento.

7°.- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, Si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8°.- Pagar al trabajador 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.

Si el trabajador 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 se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

9°.- Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

10°.- Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11°. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12°.- Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13°.- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14°.- Además de las obligaciones especiales a cargo de LA COOPERATIVA, éste garantizará el acceso del trabajador 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, afiliarse al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que

suministrarles cada cuatro (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 (CST, art. 57).

ARTÍCULO 88.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1°.- Realizar personalmente la labor de manera puntual, cuidadosa y diligente en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, manuales, circulares, directivas y demás, y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparte LA COOPERATIVA o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2°.- 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.

3°.- Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos ,útiles y vehículos que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes, así como los productos elaborados, y utilizar debidamente los elementos que se le hayan dado para su trabajo.

4°.- Guardar rigurosamente la moral y las buenas costumbres en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5°.- Comunicar oportunamente a LA COOPERATIVA las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios a LA COOPERATIVA o a su personal.

6°.- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten, amenacen o perjudiquen a las personas o las cosas de LA COOPERATIVA.

7°.- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de 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.

8°.- Registrar en las oficinas de LA COOPERATIVA su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. Igualmente, registrar a la administración los cambios de su estado civil, nombre del cónyuge o compañero(a) permanente, hijos, edades, direcciones, fallecimientos, etc., y toda aquella información personal que LA COOPERATIVA requiera para mantenerla actualizada, cada vez que ocurra algún cambio. En consecuencia, en caso de cualquier notificación, comunicación o envío de correspondencia que se dirija al trabajador, se entenderá validamente efectuada, notificada y enviada, si

esta se dirige a la última dirección que en trabajador tenga registrada en LA COOPERATIVA

9°.- Someterse al control y supervigilancia para el cumplimiento de los horarios de LA COOPERATIVA, entrada y salida de las instalaciones y movimientos de personal dentro de las mismas.

10.- Ejecutar por si mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeñan, tales como el mantenimiento simple y rutinario de los equipos y materiales a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y del sitio de trabajo.

11. Asistir puntualmente a las reuniones generales o de grupo organizadas por LA COOPERATIVA.

12.- Evitar e impedir la perdida o desperdicio de equipos, muebles, energía y de otros elementos materiales de LA COOPERATIVA.

13.- Usar el uniforme o vestido adecuado en el trabajo en forma completa, de acuerdo con su oficio y portar en lugar visible el documento de identificación como trabajador de LA COOPERATIVA.

14.- Informar al menos telefónicamente a LA COOPERATIVA en caso de incapacidad o calamidad.

15.- Cumplir a cabalidad los procedimientos establecidos por LA COOPERATIVA para las compras al personal, en horas de trabajo.

16.- Cumplir a cabalidad los procedimientos establecidos por LA COOPERATIVA en lo referente a los objetos olvidados por los clientes.

17.- Manejar y conservar con esmerada diligencia, responsabilidad y cuidado, el dinero producto de las ventas u otros valores que le sean confiados por razón del cargo, así como ejercer el debido control sobre aquel y éstos mientras se produzca la entrega a la persona autorizada para recibirlos.

18.- Informar al jefe inmediato cualquier anomalía o irregularidad que se presenten u observen en el desempeño de las funciones propias o de sus compañeros.

19.- Tratar a los clientes, proveedores y público en general con excelente atención, cortesía e interés, atendidos con óptima calidad de servicio.

20.- Cumplir políticas y normas sobre conflictos de intereses que hayan sido promulgados por LA COOPERATIVA, y las que se deriven de la calidad de la función

21.- Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, o de los reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de LA COOPERATIVA.

CAPÍTULO XIX

PROHIBICIONES ESPECIALES DE LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 89.- 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 sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo, o sea, por multas, cuotas sindicales, prestamos, anticipos, cooperativas, Cajas de Ahorro autorizadas en forma legal, de cuotas con destino al Seguro Social Obligatorio.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;

c) El Banco Agrario de Colombia, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, LA COOPERATIVA puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.

2.- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca LA COOPERATIVA.

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

4.- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.

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

6.- Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7.- Hacer o permitir todo genero de rifas, colecta 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 empresas a los trabajadores 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 los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada LA COOPERATIVA. Así mismo, cuando se compruebe que LA COOPERATIVA en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores. La cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10.- Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren 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 o que ofendan su dignidad.

12.- Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de los dieciocho (18) años de edad, además de las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

a.- Trasladar al menor de dieciocho (18) años del lugar de su domicilio.

b.- Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atenté contra la salud física, mental o psíquica del menor trabajador.

c.- Retener suma alguna al menor de dieciocho (18) años de edad, salvo en el caso de retención en la fuente aporte al Instituto de Seguros Sociales y Cuotas Sindicales.

d.- Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.

13.- Queda absolutamente prohibido despedir a menores de edad por motivo de embarazo sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores, el despido que se produjere en este estado y sin que medie la autorización prevista en este artículo no produce efecto alguno y acarreará las sanciones previstas en el numeral 3o. del Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, aumentado en una tercera parte.

ARTÍCULO 90.- Se prohíbe a los trabajadores:

1.- Sustraer, o ayudar a que se sustraigan de las instalaciones de LA COOPERATIVA, fabrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo, las materias primas o los productos elaborados de cualquier clase, herramientas de trabajo suministradas o de protección personal, sin permiso de ésta.

2.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de droga enervantes, o usarlas o distribuirlas dentro de LA COOPERATIVA. Mantener, dentro de LA COOPERATIVA y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos,

estupefacientes, drogas enervantes o cualquier otra sustancia o producto semejante.

3.- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de los que, con permiso legal, puedan llevar los trabajadores expresamente autorizados por las autoridades y LA COOPERATIVA.

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

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

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

7.- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en el o retirarse.

8.- Usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por LA COOPERATIVA en objetivos distintos del trabajo contratado.

9.- Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amanece o perjudique equipos, materiales, elementos, edificios o salas de trabajo.

10.- Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de LA COOPERATIVA, o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus directivos y trabajadores o información política de cualquier genero.

11.- Solicitar o recibir dádivas, o cualquier otra clase de lucro proveniente directa o indirectamente del usuario del servicio, empleado de su dependencia o de cualquier persona que tenga interés en el resultado de su gestión.

12.- Tener a su servicio en forma estable o transitoria para las labores propias de su despacho personas ajenas a la entidad, o permitir visitas en horas de trabajo, o promover o permitir visitas de familiares a LA COOPERATIVA durante las horas de trabajo.

13.- Ejecutar actos de violencia, malos tratos, amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o a compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras, o actos semejantes, en forma verbal o escrita, y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones.

- 14.- omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que están obligados. Asimismo Dormirse en los turnos nocturnos.
- 15.- Omitir y retardar o no suministrar oportunamente respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o solicitudes de las autoridades, retenerlas o enviarlas a destinatario diferente la que corresponda cuando sea de otra oficina.
- 16.- Ejecutar en el lugar de trabajo actos que atenten contra la moral o las buenas costumbres.
- 17.- Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderados o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil y compañero o compañera permanente. En igual sentido solicitar a los demás compañeros a su cargo prestamos en dinero o en especies.
- 18.- El reiterado e injustificado incumplimiento de sus obligaciones civiles, laborales, comerciales y de familia, salvo que medie solicitud judicial.
- 19.- Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de LA COOPERATIVA, cuando no estén facultados para hacerlo.
- 20.- Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del jefe.
- 21.- Faltar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para consulta en el ISS o EPS. Dejar de avisar oportunamente a LA COOPERATIVA cuando por cualquier causa no pueda presentarse al trabajo, incluso en caso de incapacidad para trabajar expedida por el ISS o la EPS.
- 22.- Dejar de elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y procedimientos de LA COOPERATIVA. Asimismo Dejar de realizar los registros de actividades, o hacerlos incorrectamente. No preparar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten.
- 23.- Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo. Usar medios de distracción durante el trabajo, tales como : radios, revistas, libros, juegos, televisores.
- 24.- Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
- 25.- Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
- 26.- Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores y compañeros, dentro o fuera de LA COOPERATIVA.
27. Usar los teléfonos para fines distintos a los del ejercicio del cargo, o sin autorización, tanto para llamadas locales, nacionales o internacionales.

28. Dañar el material, herramientas, vehículos, elementos o equipo por descuido o negligencia, o intencionalmente. Igualmente, incurrir en descuidos que ocasionen gastos o perjuicios a LA COOPERATIVA.

27. Perder tiempo o conversar frecuentemente en horas de trabajo, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.

28.- Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores, en aspectos tales como organización, precios, impuestos, contabilidad o similares. Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido, o por no solicitar información. Descuidos que ocasionen mala calidad en el trabajo o en el servicio prestado o desatención a la clientela.

29.- Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajo o con su intervención o conocidas en razón de su cargo durante la vigencia del contrato.

30.- Demorarse mas 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.- El no dar informes o darlos falsos o inexactos. Hacer que le anoten tiempo perdido o no trabajado. Anotar trabajo no realizado, o trabajo extra no laborado.

32.- Permitir o tolerar que el personal viole las normas establecidas con respecto a la entrada o salida diaria, de mercancías, productos o equipos. Salir de las dependencias de LA COOPERATIVA sin autorización, durante las horas de trabajo. Abandonar el trabajo antes de que suene la señal de terminación del turno, a menos que se le conceda autorización. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que debe sucederlo en la labor. Dejar de marcar la propia tarjeta de control, timbrar la de otro trabajador o sustituir a este en cualquier forma irregular.

33.- El deficiente rendimiento promedio en las labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable. Falta de colaboración que perjudique el rendimiento personal o del grupo.

34.- Instigar o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de LA COOPERATIVA. Faltar a la moral o a las buenas costumbres. Discutir acaloradamente durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, u ofender de cualquier forma a superiores, compañeros o subalternos.

35.- Portar documentos de identificación de otros o hacerles enmiendas. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros. Expedir certificados o constancias sin previa autorización.

36. Consumir alimentos o fumar en sitios o en horarios no autorizados. Hacer mal uso de los sanitarios, loker o sitios de descanso. Entrar a deshoras a los desvestideros, a la cafetería o a cualquier sitio sin autorización.

37.- Descuidar su presentación personal o no usar el uniforme en forma completa(vestidos, calzados, corbata en casos especiales y carnet) o elemento de protección y seguridad o no observar las medidas de seguridad en el sitio de trabajo. Hacer reuniones en locales o dependencias de LA COOPERATIVA, sin autorización. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares, o portar afiches o carteleras no ordenadas o autorizadas por LA COOPERATIVA dentro de las instalaciones. 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. El no portar permanentemente el carné o el documento de identificación suministrado por LA COOPERATIVA, o no presentarlo en las ocasiones exigidas.

38.- Iniciar o participar en juegos de manos, tirar objetos, gritar o alterar de cualquier manera la tranquilidad. Hurtar o apropiarse de objetos de propiedad de LA COOPERATIVA, de los compañeros, de los proveedores, clientes o socios de LA COOPERATIVA.

39.- 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.

40.- Hacer trabajos dentro de LA COOPERATIVA en beneficio propio o de terceros, distinto a las labores propias o asignadas por LA COOPERATIVA. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de LA COOPERATIVA, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores, o el de las maquinas o equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en cantidad, calidad y tiempo fijados por LA COOPERATIVA.

41.- Confiar a otro trabajador, sin autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo o vehículo, instrumentos, elementos y materiales de LA COOPERATIVA.

42.- Haber presentado para la admisión en LA COOPERATIVA, o presentar después promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, falsos o dolosos.

43.- Transportar en los vehículos de LA COOPERATIVA, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella, o manejar vehículos de LA COOPERATIVA en estado de embriaguez.

44.- 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 este previsto tal requisito, o salir de LA COOPERATIVA con paquetes, bolsas u objetos semejantes, a menos que el

trabajador haga ver su contenido al representante de LA COOPERATIVA, o al empleado designado que haga sus veces.

45.- Dejar de guardar las herramientas, materiales o equipos de trabajo en las cajas, lugares o sitios señalados por LA COOPERATIVA, o sin las debidas seguridades.

46.- Cualquier omisión de información a los clientes que pueda perjudicar la imagen de LA COOPERATIVA, referida tanto a los servicios que presta como a la mercancía que tiene para la venta a terceros, así como tratar a los clientes de malas maneras, en forma descortés o grosera. Abandonar el punto de venta o puesto de pago al terminar la jornada mientras haya clientes para atender. Violar las disposiciones sobre conflicto de intereses existentes en LA COOPERATIVA.

47. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de éste mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de LA COOPERATIVA.

CAPÍTULO XX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 91.- LA COOPERATIVA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones o fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

ARTÍCULO 92.- Establézcanse dos clases de faltas, graves y leves, y ningún caso, éstas menoscabarán el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores, correspondiéndoles las sanciones disciplinarias así:

1°.- Constituyen faltas leves y sancionables de conformidad las siguientes:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA COOPERATIVA, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día, por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día, por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana en la tarde o en el turno en que ocurra, y por cuarta vez, suspensión en el trabajo por tres (3) días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a LA

COOPERATIVA, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres(3) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

c) La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a LA COOPERATIVA implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO.- La imposición de una multa no impide que LA COOPERATIVA prescinda del pago del salario correspondiente del tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignara en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que mas puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones. Las multas no podrán exceder de valor de la quinta parte del salario de un (1) día.

2°.- Se consideran faltas graves y se definen como tales las, siguientes:

a) El retardo demás de veinte (20) en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.

b) La falta total del trabajador en la mañana o en turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

d) Derivar evidente e indebido provecho patrimonial en el ejercicio de su cargo.

e) Obstaculizar, en forma grave, las investigaciones que realice la Gerencia o una autoridad administrativa o jurisdiccional.

f) Obrar con manifiesta negligencia en el ejercicio del cargo, o en la denuncia de los hechos punibles de que tenga conocimiento en razón del mismo.

g) El trabajador que de manera directa o por interpuesta persona obtenga para sí o para otro incremento patrimonial injustificado a consecuencia del cargo.

h) La utilización del empleo para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa o campaña política o influir en procesos electorales de carácter político partidista.

i) Poner los bienes de LA COOPERATIVA de cualquier índole que sean, humanos, financieros o el mismo tiempo de la jornada de trabajo al servicio de la actividad, causas, campañas de los partidos y movimientos políticos.

j) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones, deberes o de las prohibiciones contractuales o reglamentarias, o la reincidencia en la violación de las mismas obligaciones y prohibiciones.

i) La ausencia injustificada por más de tres(3) días, las que se consideran abandono del cargo, para todos los efectos legales y contractuales de rigor.

- j) El abstenerse de usar, en forma reiterada, los elementos suministrados por LA COOPERATIVA bien para evitar accidentes de trabajo o enfermedades, o bien para la correcta identificación o presentación.
- k) No someterse a las revisiones que determine LA COOPERATIVA para controlar la pérdida de objetos o elementos de LA COOPERATIVA o sustracción de las mismas.
- l) El ejecutar, propiciar, tolerar, estimular, encubrir el trato irrespetuoso, descomedido o desobligante para con los usuarios o clientela del servicio, o cualquier acto u omisión que atente contra la correcta prestación del servicios al cliente.
- ll) Transportar en vehículo asignados o prestados por LA COOPERATIVA a personas no autorizadas. Perder tiempo o efectuar diligencias particulares en vehículos facilitados por LA COOPERATIVA, sin previa autorización del Jefe inmediato. Dejar el vehículo LA COOPERATIVA en zonas prohibidos, dentro o fuera de LA COOPERATIVA y sin las debidas seguridades. En casos de accidente en vehículo de LA COOPERATIVA, abandonar el lugar del incidente antes de que las autoridades de tránsito verifiquen los hechos. Incurrir en violaciones a las normas del tránsito en virtud de las cuales se ocasionen accidentes o deterioros a los vehículos suministrados para el cargo.
- m) Violar las normas sobre conflictos de intereses establecidas por LA COOPERATIVA.
- n) Cambiar o modificar por cuenta propia, sin expresa autorización del jefe inmediato, para cada caso, la jornada o el turno que se hubiere fijado por LA COOPERATIVA.
- ñ) Incumplir las normas de seguridad o control establecidas por LA COOPERATIVA o por las autoridades legales.
- o) Todo acto ejecutado por el trabajador entendido como enemistoso capaz de producir perjuicio efectivo o eventual a LA COOPERATIVA.
- p) Las demás señalados como graves, por la ley, el contrato, la moral y las buenas costumbres.

ARTÍCULO 93.- Para determinar la gravedad o levedad de la falta, procederá de conformidad con los siguientes criterios: El grado de culpabilidad, El grado de perturbación del servicio, la naturaleza del servicio, la falta de consideración para con los compañeros y superiores, la reiteración de la conducta, la jerarquía y mando que el trabajador tenga en LA COOPERATIVA, la naturaleza y efectos de la falta, las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes teniendo en cuenta entre otros, los siguientes criterios: la naturaleza de la falta y sus efectos se apreciarán según la trascendencia de la misma, el mal ejemplo dado, la complicidad con subalternos y el perjuicio

causado; las modalidades o circunstancias de la falta se apreciarán teniendo en cuenta su cuidadosa preparación, el grado de participación en la comisión de la misma y el aprovechamiento de la confianza depositada en el agente; los motivos determinantes se apreciarán según se haya procedido por causas innobles o fútiles o por nobles y altruistas; la demostrada diligencia y eficiencia en el desempeño del cargo; haber sido inducido por un superior a cometerla; el confesar la falta antes de la formulación de cargos; procurar, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado, antes de que le sea impuesta la sanción; cometer la falta en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, comprobada debidamente.

CAPÍTULO XXI

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 94.- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, a saber:

POR PARTE LA COOPERATIVA:

- 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 en sus labores, contra LA COOPERATIVA, 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 fuera del servicio, en contra de LA COOPERATIVA, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- 4.- Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, 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 cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- 6.- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o

convenciones colectivas, fallos arbitrales, Reglamentos internos o contratos individuales o reglamentos .

7.- La detención preventiva del trabajador 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 un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8.- El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de LA COOPERATIVA.

9.- El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de LA COOPERATIVA. Para dar aplicación a este, LA COOPERATIVA deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días;

b) Si hechos los anteriores requerimientos LA COOPERATIVA considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, y

c) Si LA COOPERATIVA no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Para dar aplicación a esta causa de acuerdo al Artículo 2° del decreto 1373 de 1966 LA COOPERATIVA requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos por escrito mediante entre uno y otro aviso, un lapso no inferior de ocho(8) días. Si hecho los anteriores requerimientos LA COOPERATIVA considera que aun subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentara a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio de actividades análogos, a efectos de que el trabajador pueda presentar su descargo por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

10.- La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11.- Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12.- La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de LA COOPERATIVA o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13.- La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14.- El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de LA COOPERATIVA.

15.- La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime LA COOPERATIVA de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

PARTE DEL TRABAJADOR.

1.- El haber sufrido engaño por parte de LA COOPERATIVA, respecto de las condiciones de trabajo.

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

3.- Cualquier acto de LA COOPERATIVA o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4.- Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que LA COOPERATIVA no se allane a modificar.

5.- Todo perjuicio causado maliciosamente por LA COOPERATIVA al trabajador en la prestación del servicio.

6.- El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de LA COOPERATIVA, de sus obligaciones convencionales o legales.

7.- La exigencia de LA COOPERATIVA, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.

8.- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a LA COOPERATIVA, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos.

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 95.- Fuera de las anteriores, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de LA COOPERATIVA las siguientes;

- 1.- El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por sexta vez.
- 2.- La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez.
- 3.- La falta total del trabajador de sus labores durante un día sin excusa suficiente por tercera vez.
- 4.- La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por tercera vez.
- 5.- La ocurrencia de alguna o algunas de las causales previstas como faltas graves que consagra el artículo 92 numeral 2° de estos estatutos.

CAPÍTULO XXII

DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES: CIERRE DE EMPRESA Y PROTECCIÓN EN CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS.

ARTÍCULO 96.- LA COOPERATIVA no podrá clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto LA COOPERATIVA deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho.

La suspensión de actividades o clausura temporal de LA COOPERATIVA, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días (120), suspende los contratos de trabajo. Cuando LA COOPERATIVA reanudare actividades deberá admitir de preferencia al personal licenciado, en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. Para tal efecto, deberá avisar a los trabajadores la fecha de reanudación de labores. Los trabajadores que debidamente avisados no se presenten dentro de los tres (3) días siguientes, perderán este derecho preferencial.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con la solicitud en un plazo no mayor de dos meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta, sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

ARTÍCULO 97.- Cuando LA COOPERATIVA considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5º, ordinal 1º, literal d) de esta ley y 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a

doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando un empleador o empresa obtenga autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si LA COOPERATIVA o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada.

En las actuaciones administrativas originadas por las solicitudes de que trata este artículo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá pronunciarse en un término de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

CAPÍTULO XXIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 98.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, LA COOPERATIVA o las personas facultadas en el artículo 85 de este Reglamento, debe oír al trabajador inculcado directamente, verbalmente por escrito, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido de dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Al efecto, LA COOPERATIVA dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes, contados a partir de la fecha en que se cometió la falta, notificará al trabajador por escrito, o personalmente si concurriere a su sitio de trabajo, a fin de informarle el derecho que tiene para ser oído en descargos, y le señalará el lugar, día, hora y la causa por la cual ha de responder.

Cumplida la diligencia de descargos, o si el trabajador no se presentare a ella, dentro de los tres días hábiles siguientes, tomará la decisión pertinentes impondrá la sanción de rigor.

PARÁGRAFO 1°.- Darán lugar a acción disciplinaria, la incursión del trabajador en cualquiera de las causales previstas como faltas leves, y en las que, a juicio de LA COOPERATIVA ameriten tal iniciación. En ningún caso, la sanción disciplinaria a imponer al trabajador podrá consistir en despido del mismo.

PARÁGRAFO 2°.- Las sanciones disciplinarias a imponer solo consistirán en amonestación verbal o escrita con destino a la hoja de vida, en Multas o en suspensión del trabajador, de conformidad con los criterios señalados en este Reglamento.

PARÁGRAFO 3°.- La acción disciplinaria prescribirá en treinta (30) días calendarios, contados a partir de la fecha en que se produjo la falta. La Sanción prescribirá en sesenta (60) a partir de la fecha en que se produzca la decisión.

ARTÍCULO 99.- La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, por información proveniente de otro trabajador, de queja formulada por cualquier persona, o por cualquier otro medio, siempre y cuando éste amerite credibilidad. El trabajador que de cualquier manera se entere de la ocurrencia de un hecho que constituya falta disciplinaria deberá ponerlo en conocimiento del Gerente, suministrando toda la información y pruebas que tuviere.

Si los hechos materia de la investigación disciplinaria pudieren constituir delitos perseguibles de oficio, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad competente remitiéndole los elementos probatorios que correspondan, tan pronto como de la prueba recaudada pueda fundadamente llegarse a esta conclusión.

En cualquier momento del proceso en que aparezca plenamente probado que el hecho atribuido no ha existido, o que la conducta no está prevista como falta disciplinaria, o que está plenamente demostrada una causal de justificación, o que el proceso no podía iniciarse o proseguirse, El Consejo de Administración, o quien ritualice la investigación, mediante decisión motivada así lo declarará.

CAPÍTULO XXIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRATAMIENTO

ARTÍCULO 100.- Los reclamos de los trabajadores agraviados por algún hecho relacionado con el trabajo se harán ante el Gerente quien lo oirá y resolverá en justicia y con equidad.

ARTÍCULO 101.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores puede asesorarse, si lo desean, del sindicato a que pertenezcan o de dos compañeros de trabajo.

PARÁGRAFO.- En LA COOPERATIVA no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXV

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 102.- Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente Reglamento, LA COOPERATIVA deberá publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria.

CAPÍTULO XIX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ART. 103.—Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA COOPERATIVA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial 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.

ART. 104.—En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LA COOPERATIVA ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que

constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de LA COOPERATIVA.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;

b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones 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.

ART. 105.—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 (a título de ejemplo):

1. LA COOPERATIVA tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores 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 convivente 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 tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de LA COOPERATIVA.

f) Atender las conminaciones 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 cada vez que se presenten solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes 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 convivente, 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 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

CAPÍTULO XXVI

VIGENCIA

ARTÍCULO 106.- El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPÍTULO XXVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 107.- Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento anterior que haya tenido LA COOPERATIVA.

CAPÍTULO XXVIII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 106.- No producirá ningún efecto las Cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las Leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallo arbitral, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fuere más favorable al trabajador.

Fecha: _____
Dirección: _____
Ciudad: _____
Departamento: _____
Representante legal: _____

**Reglamento aprobado en reunión de Consejo de administración el día ----
acta No.**

DAGOBERTO LIÑAN SILVA
Presidente del Consejo Admón.

ALFONSO TORRES AHUMADA
Secretario

DAGOBERTO LIÑAN SILVA

Gerente

F. TABORDA