



ACTIVACOOP
COOPERATIVA MULTIACTIVA
NIT. 830.067.197-1

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE
COOPERATIVA MULTIACTIVA ACTIVACOOP**

29 DE MARZO DE 2019

CARRERA 8° N° 17 – 44 SUR EDIFICIO ANTIGUO OF. 16
CARRERA 9A N° 17– 55 SUR PISO 3
TELEFONOS: 2780698 - 328 23 53 – 328 23 00 EXT 4075
EMAIL: serviasociado@activacoop.co
www.activacoop.co



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

REGLAMENTO INTERNO DE COOPERATIVA MULTIACTIVA ACTIVACOOP - ACTIVACOOP

CAPITULO I

ARTICULO 1. - El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por COOPERATIVA MULTIACTIVA ACTIVACOOP - ACTIVACOOP domiciliada en la ciudad de Bogotá, en la Carrera 8 No. 17-44 sur oficina 16 Edificio antiguo (Oficina San Rafael) y en la Carrera 9A No 17-55 Sur Piso 3 (Sede externa). El presente reglamento regirá en todas las dependencias, sucursales y agencias ya establecidas o que establezca la Cooperativa en el país.

A sus disposiciones quedan sometidos tanto a la Cooperativa como sus trabajadores y hace parte de los contratos de trabajos verbales o escritos que la Cooperativa tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario, entre las partes.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. - Quien aspire a desempeñar un cargo en la Cooperativa debe someterse a los procesos de selección establecidos.

PARAGRAFO PRIMERO. – Las declaraciones hechas en la hoja de vida por un aspirante a un empleo en la Cooperativa, se presumirán ciertas y se tendrá como engaño a la Cooperativa cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación de los datos y certificaciones.

PARAGRAFO SEGUNDO. - La Cooperativa podrá establecer criterios de selección a sus candidatos, para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo, "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995 y Ley 1780 de 2016).

PERIODO DE PRUEBA



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

ARTICULO 3. - La Cooperativa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Cooperativa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 4. - El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el 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 (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 5. - Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel 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 (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 6. - El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Cooperativa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

PARAGRAFO PRIMERO. - El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito. En caso contrario los servicios se entenderán regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 7. - La Cooperativa dará cumplimiento a todas las disposiciones legales vigentes y a las que las deroguen, modifiquen o complementen en relación con el contrato de aprendizaje. Igualmente, la proporción de aprendices y las obligaciones que corresponden a la Cooperativa y a aquellos, se regirán por las disposiciones legales vigentes.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

ARTICULO 8. - Se consideran modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial las siguientes: las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado; la realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado; el aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5º del Decreto 2838 de 1960; el aprendiz de capacitación de nivel semicalificado.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 9. - Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Cooperativa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 10. - Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan, en concordancia con el máximo de la jornada laboral establecido en el Código Sustantivo de Trabajo:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO:

Días laborables.

Lunes a Viernes

Hora: 7.00 a.m. a 5:00 p.m.

Sábados

Hora: 9:00 a.m. a 12:00 M

La hora de almuerzo podrá tomarse en turnos de acuerdo a la necesidad del servicio.

En el caso de que el trabajador tenga más de 3 llegadas tarde sin justa causa en el mes, tendrá un llamado de atención, de repetirse posterior al llamado de atención, se tomarán medidas.

PARAGRAFO 1: Las secciones de descanso dentro de la jornada diaria de trabajo podrán variar dependiendo de los requerimientos especiales previamente notificados por la compañía y en ningún caso se computarán dentro de la jornada de trabajo.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

PARÁGRAFO 2: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente o como se acuerde dependiendo la necesidad de la operación.

PARAGRAFO 3: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Cooperativa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo tres (3) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m., a 9:00 p.m. o la que establezca la normatividad vigente (Artículo 160 del código sustantivo de trabajo).

PARAGRAFO 4. TRABAJO OCASIONAL. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos o una actividad en específico, y sin horario establecido, debiera exigir a la persona que esta prestando el servicio, que conozca el Reglamento Interno de Trabajo, y presente las respectivas afiliaciones a seguridad social como persona independiente, con excepción a la afiliación a la aseguradora de riesgos laborales, ya que esta debe ser tramitada por la Cooperativa.

Adicionalmente es de carácter obligatorio que la persona que presta el servicio, porte adecuadamente sus elementos de protección personal, no sin antes ser verificadas por la Cooperativa.

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 11. - Trabajo ordinario y nocturno. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00) y las veintidós horas (21:00).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (21:00). Y las seis horas (6:00).

ARTICULO 12. - Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159). Sólo se considera trabajo suplementario el que hubiese sido debidamente autorizado por La Cooperativa.

ARTICULO 13. - El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

Los cargos de dirección, confianza o de manejo, quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 14. - Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

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

ARTICULO 15. – La Cooperativa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

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

CAPÍTULO VII



ACTIVACOOP
COOPERATIVA MULTIACTIVA
NIT. 830.067.197-1

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 16. - Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso.
2. 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. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO PRIMERO. - Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

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

ARTICULO 17. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 18. - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Cooperativa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 19. - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num.1º).

ARTICULO 20. - La época de vacaciones debe ser señalada por la Cooperativa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El trabajador tiene que dar a conocer al empleador con dos (2) meses de anticipación la fecha en que le solicitara las vacaciones, las cuales serán evaluadas y autorizadas por el jefe inmediato de conformidad con las políticas internas.

ARTICULO 21. - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 22. - Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el trabajador podrá solicitar que les sean compensadas hasta la mitad de las mismas, en los términos previstos en la Ley 1429 de 2010. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 C.S.T. modificado por la Ley 1429 de 2010).

ARTICULO 23. - En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de ocho (8) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 24.- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

ARTICULO 25.- Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTICULO 26. - La Cooperativa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, 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 y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la Cooperativa. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Cooperativa (CST, art. 57, num. 6º).
4. En caso de presentarse una ausencia del trabajador sin justa causa, se le serán descontados los días y el descanso dominical, de ser repetitivo entrará a evaluación con los directivos, para tomar medidas sancionatorias o inclusive despido con justa causa.
5. Se concederán los días de licencia de luto de conformidad y bajo las condiciones previstas en la Ley 1280 de 2009.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

6. De igual forma se reconocerán 8 días hábiles por licencia de paternidad en los términos de la Ley 755 de 2002 - Ley María - y de las sentencias C-174 y C-633 de 2009.
7. Para los casos de Urgencia Médica y/o cita prioritaria el trabajador deberá asistir directamente al servicio de urgencias y dar aviso oportuno a su jefe inmediato y/o al área de Recursos Humanos, posteriormente deberá presentar los soportes de la atención para justificar la inasistencia; es decir, cuando la condición del trabajador lo permita deberá informar con antelación sobre su retraso o no llegada oportuna a su lugar de trabajo.
8. El trabajador deberá programar sus citas médicas en lo posible fuera de la jornada laboral.
9. Cuando por trámites internos de las Entidades de Salud la cita disponible afecte el horario laboral, el trabajador debe informar a su jefe inmediato dentro de las primeras 48 horas de asignada la cita.
10. El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias no eximen al trabajador de asistir al resto de la jornada laboral, excepto que exista una incapacidad o concepto medico escrito por la entidad (EPS/IPS, ARL) reconocida que lo justifique, en este caso, el trabajador debe traer los soportes correspondientes y presentarlos al área de Recursos Humanos.
11. Cuando se expida incapacidad médica mayor a 2 días, el trabajador tendrá 2 días hábiles para entregar el formato original a Recursos Humanos, para su posterior recobro a la EPS.
12. En los eventos que se otorguen incapacidades medicas mayores a 10 días, el trabajador deberá presentarse al médico el día antes del reintegro, para valoración y así autorizar su ingreso a la compañía. Posteriormente el trabajador debe dirigirse a Recursos Humanos y presentar los soportes de incapacidad.
13. Para las trabajadoras en estado de embarazo aplican las condiciones mencionadas anteriormente.
14. El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias de trabajadores con diagnóstico de enfermedad profesional y/o accidentes de trabajo, es decir, en tratamiento por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) no tendrán ningún descuento del tiempo en la nómina, como requisito deben presentar los soportes de asistencia correspondientes, en caso de no presentar dichos soportes se conceptuará como una ausencia injustificada.
15. El departamento de Recursos Humanos validará los soportes y procederá con los registros en la nómina del trabajador según lo mencionado, o en su defecto de



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

incapacidad por accidente de trabajo, la Cooperativa realizará el respectivo recobro a la aseguradora por el 100%.

16. Si el trabajador no presenta los soportes dentro de los términos establecidos se considera como ausencia injustificada, por lo que se procederá a realizar el respectivo descuento a través de nómina y se dará inicio al proceso disciplinario según Reglamento Interno de Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO. - Para permisos de un día de trabajo o más, el trabajador solicitará por escrito el mismo al Jefe Directo, quien determinará la respectiva aprobación.

CAPÍTULO VIII

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

ARTICULO 27. - Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, por tarea, por hora, entre otros., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador 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 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Cooperativa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

ARTICULO 28. - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 29. - Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1º).

PERÍODOS DE PAGO: El salario se pagará el último día hábil de cada mes. En todo caso, la **Cooperativa** de acuerdo con sus políticas internas podrá definir una frecuencia y periodo de pago diferente.

ARTICULO 30. - El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para sueldos no puede ser mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO IX

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

ARTICULO 31. - 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 sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo SGSST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 32. - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 33. - Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces de manera inmediata o en caso de no ser posible a más tardar dentro de las 24 horas siguientes, el cual hará lo



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiére al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada y falta grave 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.

El trabajador debe autorizar por medio escrito, la manipulación de la historia clínica, con el fin de tramitar el cobro a la entidad de salud, en caso de incapacidades.

En caso de ser repetitiva su ausencia por incapacidades, entrara a evaluarse por el grupo líder para determinar si efectivamente presenta una enfermedad, o por evasión del trabajo, de ser así se tomarán las medidas sancionatorias la cual se puede configurar en un despido con justa causa.

ARTICULO 34. - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Cooperativa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. Adicionalmente, dicha negativa es calificada como falta grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

ARTICULO 35. - 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 herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. La negativa del trabajador a someterse a las medidas de higiene y seguridad en el trabajo es calificada como falta grave a las obligaciones laborales.

PARAGRAFO. - El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del al Sistema de Gestión de la seguridad y la Salud en el Trabajo SGSST de la Cooperativa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

ARTICULO 36. - En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO 37. - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 38. - La Cooperativa y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la Cooperativa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. Así mismo todo accidente grave o mortal deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo dentro de los 2 días hábiles a la ocurrencia de los mismo (Artículo 1 de la Resolución 2851 de 2015), y deberá ser investigado oportunamente.

Cuando los trabajadores salgan de las instalaciones en horario laboral, sin orden del empleador, y se llegase a presentar un accidente, este no será considerado como accidente de trabajo, y la Cooperativa no asumirá ningún tipo de responsabilidad.

ARTICULO 39.- 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 de RIESGOS LABORALES del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y la Ley 1562 de julio 11 de 2012, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

ARTICULO 40.- Todo trabajador que realice actividades de alto riesgo, debe portar adecuadamente sus elementos de protección personal y debe tener sus respectivas capacitaciones e inducción previa.

Trabajadores con funciones administrativas, deberán portar y hacer uso adecuado de sus elementos de trabajo, y portar su carnet institucional dentro de las instalaciones.

ARTICULO 41.- Todos los integrantes de la Cooperativa deben participar en las actividades o capacitaciones asignadas por el Sistema de Gestión – SGSST.

ARTICULO 42.- Cada área de la compañía tiene libre elección de participar en los comités y brigadas, establecidas por el Sistema de Gestión – SGSST.

ARTICULO 43.- Está prohibido ingresar a la institución en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, es de aclarar que la Cooperativa debe ser un espacio libre de humo.

ARTICULO 44.- El personal de la Cooperativa debe informar a sus superiores sobre cualquier anomalía o riesgo en su puesto de trabajo, o de cualquier área de las instalaciones.

ARTICULO 45.- De acuerdo al decreto 1443 de 2014 y el decreto 1072 de 2015, se debe cumplir con las políticas ambientales, por lo cual la Cooperativa establecerá criterios para promover el cuidado y autonomía del mismo.

CAPÍTULO X

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 46. - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Cooperativa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Cooperativa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Cumplir las disposiciones de horario y traslado a los sitios de trabajo alejados de los centros urbanos.
10. No permitir el ingreso al sitio de trabajo de personas extrañas o no autorizadas para permanecer allí.
11. Usar durante la jornada laboral los uniformes, dotaciones y elementos de seguridad suministradas por el empleador.
12. Respeto a los Asociados, proveedores, contratistas y demás personas que tengan una relación comercial o de negocio con la Cooperativa.
13. Cumplir, observar y hacer cumplir a todas las personas que se encuentren en su área de responsabilidad, las medidas de seguridad preventivas y de la Seguridad en el Trabajo (SG-SST).
14. Toda persona que ingrese nueva a la Cooperativa debe tener previa inducción de su cargo y conocimiento del Reglamento interno de trabajo, el cual debe estar firmado y anexado a su hoja de vida.
15. No invadir la privacidad tanto personal como información confidencial de sus compañeros y de la Cooperativa.
16. No divulgar información confidencial de la Cooperativa o de los Asociados.
17. No ocasionar ningún tipo de acoso laboral a sus compañeros (Físico, Sexual, Religioso, Psicológico, Económico, Laboral y todos los que contemple la Ley).

PARÁGRAFO: La violación de cualquiera de estos deberes se califica como **falta grave**.

CAPÍTULO XI

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 47. - El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Cooperativa, es el siguiente: Gerente General; Coordinación o Subgerencia, Asistentes Administrativos o Financieros, Área operativa o de servicio al asociado.

PARAGRAFO PRIMERO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Cooperativa: El Gerente General, Coordinación o Subgerencia.



ACTIVACOOP
COOPERATIVA MULTIACTIVA
NIT. 830.067.197-1

CAPÍTULO XII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 48. - Son obligaciones especiales del empleador:

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 un entorno apropiado 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. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario para atender la emergencia.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en 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 exámenes ocupacionales y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.



ACTIVACOOP
COOPERATIVA MULTIACTIVA
NIT. 830.067.197-1

13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este 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, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Cooperativa. (CST, art. 57).
14. Adicionado. L. 1280/2009, art. 1º. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral siempre y cuando demuestre, mediante documento expedido por la autoridad competente, tanto el hecho del fallecimiento como su grado de parentesco o relación con las personas descritas, dentro de los treinta (30) días siguientes al fallecimiento de la misma.
15. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral.
 - a) Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
 - b) Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.
16. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1º del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
17. En caso de presentarse capacitaciones o actividades fuera del horario laboral, organizadas por la Cooperativa, debe pagarlas como horas extra.
18. En caso de que un trabajador presente una orden médica donde especifique alguna enfermedad y/o condición de salud que afecte el trabajo que viene desempeñando, la Cooperativa está obligada a evaluar y reubicar el puesto de trabajo o funciones, si es necesario.
19. Se debe solicitar a cada uno de los integrantes de la Cooperativa, la autorización por escrito del manejo de sus datos básicos e información confidencial, mediante medio escrito, de acuerdo a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto reglamentario 1377 de 2013, de la superintendencia de sociedades (Protección de datos).

ARTICULO 49º- Son obligaciones especiales del trabajador:



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Cooperativa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
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 y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Cooperativa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Cooperativa.
7. Registrar en las oficinas de la Cooperativa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
8. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y/o estatutarias cuando a ellas tenga derecho.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Cooperativa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de las vacaciones, permisos, licencias, incapacidades o tratamientos médicos, etc.
11. Cumplir estrictamente con las normas contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
12. Guardar estricta reserva y confidencialidad sobre todo los datos, hechos y circunstancias de que tenga conocimiento por razón de su trabajo o que desarrolle en el mismo, en relación con la actividad de la Cooperativa y cuya comunicación a otros, de forma directa o indirecta, pudiera causarle cualquier clase de perjuicios a éste.
13. Cumplir con las reglamentaciones especiales emanadas de la Cooperativa, tales como políticas, procedimientos, instructivos, memorandos, comunicaciones, horarios y todos aquellos preceptos, órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Cooperativa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
14. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y poniendo al servicio de la Cooperativa toda su capacidad de trabajo.
15. Observar las instrucciones impartidas por el superior jerárquico a fin de lograr calidad y eficiencia en las labores a su cargo.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

16. Someterse al régimen de disciplina y orden establecido por la Cooperativa, a su control y supervigilancia para el cumplimiento de los horarios, el de las tareas de trabajo, la entrega de información a los Asociados.
17. Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas, y asistir con toda puntualidad al trabajo según el horario señalado por la Cooperativa.
18. Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias y complementarias a la principal del cargo que desempeña, limpieza y correcta presentación de su equipo y del sitio de su trabajo o aquellas que se le impartan con tal fin.
19. Informar sobre todo daño, accidente, incidente y anomalía, sufridos en los equipos de cómputo, o en las instalaciones de la Cooperativa, sin importar su levedad.
20. Laborar en horas extras cuando así lo indique la Cooperativa por razones de trabajo y según las disposiciones legales.
21. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la Cooperativa y en los cuales se haya seleccionado como participante.
22. Asistir a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por la Cooperativa.
23. Registrar ante Recursos Humanos o quien haga sus veces, los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge o compañero(a) permanente, hijos, edades y toda aquella información personal cuya actualización sea necesaria para garantizar la correcta afiliación y prestación del servicio por parte de las Administradoras del Sistema de Seguridad Social.
24. Informar inmediatamente al departamento correspondiente o en su defecto a la Coordinación Administrativa, sobre la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo o de alguna patología que pueda considerarse como enfermedad profesional.
25. Cumplir con la política de seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente implantada por la Cooperativa o aquellas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.
26. Informar de manera oportuna e inmediata las condiciones en equipos, herramientas o instalaciones que generen riesgo para los trabajadores o cualquier persona dentro de las instalaciones de la compañía.
27. Observar y cumplir las indicaciones establecidas en las señales o avisos, cualquiera que sea su destinación o indicación.
28. Hacer uso correcto y acorde con las funciones propias del cargo correspondiente, de los sistemas y redes como computadores, internet, correo electrónico, intranet, software y en general todos los equipos y sistemas relacionados y que hayan sido entregados como parte de las herramientas de trabajo.
29. Cumplir rigurosamente con todas las órdenes, instrucciones, manuales, instructivos, procedimientos y en general con todas las disposiciones técnicas de las operaciones de responsabilidad en cada cargo asignado permanente o temporalmente.
30. Reportar de manera inmediata al departamento de Recursos Humanos sobre cualquier mayor valor que la Cooperativa hubiere consignado en la cuenta de



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

- nómina, por concepto de salario, prestaciones sociales, anticipo de gastos y en general cualquier concepto.
31. Cumplir con los procedimientos de ingreso y salida de las instalaciones de la Cooperativa haciendo uso de los controles establecidos para tal fin. Igualmente se deberán seguir los procedimientos de seguridad establecidos por la Cooperativa para efectos de autorizar el ingreso de terceros.
 32. El trabajador solamente deberá hacer uso de los equipos de cómputo o comunicación que le han sido asignados, así como de las cuentas de correo y contraseñas corporativas que le sean asignadas única y exclusivamente para fines relacionados con el trabajo. Queda expresamente dispuesto que: 1. Toda la información que allí se maneja es propiedad de la Cooperativa y por tanto el trabajador acepta y autoriza expresamente que la compañía a través del área que esta designe ingrese a los equipos de cómputo y comunicación, así como a dichas cuentas de correo electrónico corporativas y a la información allí contenida. Por ningún motivo podrá haber ni en los equipos ni en las cuentas de correo, información personal del trabajador.
 33. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, instrucciones, procedimientos, protocolos y normas particulares de la Cooperativa.

PARÁGRAFO: La violación de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente artículo, se califica de manera expresa como **FALTA GRAVE**.

ARTICULO 50.- 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 escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. En cuanto al auxilio de cesantías y las pensiones de jubilación, la Cooperativa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores 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 este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de 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, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Cooperativa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que 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 ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ARTICULO 51. - Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo sin permiso.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. Así mismo Ingerir dentro de las instalaciones de la Cooperativa, dentro o fuera de la jornada laboral, bebidas embriagantes, enervantes, alucinógenas o cualquier otra clase que altere su normal comportamiento y atención.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
5. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
6. Ejercer cualquier clase de coacción sobre otros trabajadores de la Cooperativa, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que se proceda en un determinado sentido.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

7. Efectuar cualquier clase de juegos de azar en las instalaciones de la Cooperativa, aun en horario diferente al establecido en el presente Reglamento.
8. Causar daños intencionales, en las herramientas, equipos o instalaciones de la Cooperativa.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de la Cooperativa o la de terceras personas.
10. Fumar en lugares prohibidos, tanto en las instalaciones de la Cooperativa como en las de los Asociados a los cuales esta les presta sus servicios, donde el trabajador debe ejecutar sus labores.
11. Destruir, dañar o retirar de los archivos u oficinas, documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello.
12. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, diseños, especificaciones o datos relacionados con la organización, o cualquiera de los sistemas o procedimientos de la Cooperativa. Así misma información sobre las condiciones de los trabajadores o directivos de la Cooperativa.
13. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad, o negarse a usarlos.
14. Presentar documentos o comprobantes falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
15. Emplear, para cualquier efecto, la tarjeta de otro trabajador, o el carné interno de este.
16. Mantener, dentro de la Cooperativa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
17. 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 amenaza o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones, en razón a la religión, sexo, grupo racial o minoría étnica que cada uno de ellos tiene o profesa, cometiendo con esta conducta actos discriminatorios.
18. Originar o promover riñas, discordias o discusiones con los trabajadores, o tomar parte en tales actos.
19. Llevar a cabo actos, en beneficio propio o ajeno, cuyo fin sea la desviación de los Asociados de la Cooperativa.
20. Llevar a cabo cualquier acto de competencia desleal.
21. Violar o desconocer gravemente cualquiera de las condiciones de manejo y aprovechamiento de los recursos físicos de la Cooperativa, tales como uso de



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

- Internet, Intranet o cualquier elemento entregado para el desarrollo de las funciones, así como cualquier otra directriz o política sobre manejo de elementos y recursos dados a conocer por la Dirección de Recursos Humanos.
22. El uso de cualquier dispositivo electrónico y/o electromagnético en particular teléfonos celulares con cámara, cámaras digitales, radio, audífonos y todos aquellos que pertenezcan al género y representan alguna forma de distracción para los trabajadores dentro de las áreas de trabajo, salvo aquellos que sean de uso necesario y obligatorio para el cumplimiento de las obligaciones propias del cargo.
 23. Las demás que resultan de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento.

CAPITULO XIII

POLÍTICA DE CERO ALCOHOL Y DROGAS

ARTICULO 52.- OBJETIVO

En la Cooperativa existe cero tolerancias al consumo o presencia de alcohol y drogas o sustancias psicoactivas. Por lo anterior dentro de su política de salud seguridad y medio ambiente, se establecerá el procedimiento para determinar el incumplimiento del trabajador. El contenido de la política es de estricto cumplimiento y cualquier violación de la misma será considerada falta grave.

ARTICULO 53.- MARCO LEGAL

- • **Ley 9 de 1979:** Artículo 84 Todos los empleadores están obligados a adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, logrando de esta forma evitar accidentes y enfermedades en los lugares de trabajo.
- **RESOLUCIÓN 1075 DE 1992 - DECRETO 1108 DE 1994:** Los empleadores se encuentran obligados a incluir dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva establecido por la Resolución 1016 de 1989, campañas específicas tendientes a fomentar la prevención del consumo de sustancias psicoactivas (la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo), dirigidas a sus trabajadores.
- **RESOLUCIÓN 000414 DE 2002:** En virtud de la cual se fijan los parámetros científicos y técnicos relacionados con el examen de embriaguez y alcoholemia.
- **RESOLUCIÓN 1956 DE 2008:** Adopta medidas en relación con el consumo de cigarrillo o del tabaco, establece en el artículo 1º que por lugar de trabajo debe entenderse las zonas o áreas utilizadas por las personas durante su empleo o trabajo incluyendo todos los lugares conexos o anexos y vehículo que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor.
- **LEY 1385 DE 2010:** Promueve la prevención del consumo de alcohol de las mujeres en estado de embarazo, con acciones afirmativas de prevención y educación, establece



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

acciones para prevenir el síndrome de alcoholismo fetal en los bebés por el consumo de alcohol de la madre durante la gestación y se dictan otras disposiciones.

- **DECRETO 120 DE 2010:** Mediante el cual se protege al menor de edad y a la comunidad en general de los efectos nocivos del consumo de bebidas alcohólicas y establece medidas tendientes a la reducción del daño y la minimización del riesgo de accidentalidad, violencia cotidiana y criminalidad asociada al consumo inmoderado de alcohol.
- **CIRCULAR 0038 DE 2010:** Expresa las determinaciones e instrucciones pertinentes para que las empresas mantengan espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas, las cuales son de obligatorio cumplimiento en los lugares de trabajo anexos y conexos a la organización y recuerda a los empleadores su obligación de cumplir con la ejecución de la Resolución 1016 de 1989, Resolución 1075 de 1992, Resolución 1956 de 2008, incluyendo dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva, campañas específicas de prevención y control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.
- **LEY 1566 DE 2012:** Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias" psicoactivas.
- **LEY 1548 DE 2012:** Por la cual se modifica la ley 769 de 2002 y la ley 1383 de 2010 en temas de embriaguez y reincidencia y se dictan otras disposiciones".
- **LEY 1696 DE 2013:** por medio de la cual se dictan disposiciones penales y administrativas para sancionar la conducción bajo el influjo del alcohol u otras sustancias psicoactivas
- **RESOLUCION 181 DE 2015:** Por la cual se adopta la Guía para la Medición Indirecta de Alcoholemia a Través de Aire Espirado.
- **RESOLUCIÓN 1844 DE 2015:** Por el cual se regula el procedimiento para realizar las pruebas de las pruebas de alcoholemia,
- **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO:**
 - ✓ **ARTÍCULO 49.** Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.
 - ✓ **ARTÍCULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.** Se prohíbe a los trabajadores: Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes
 - ✓ **ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.**
 - A) Por parte del empleador**
 - 11.** Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- **CÓDIGO DE PROCESAL DEL TRABAJO:**



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

- ✓ **ARTÍCULO 51. MEDIOS DE PRUEBA:** El Juez tiene libertad probatoria y por lo tanto formará libremente su convencimiento, (visto de la alternativa judicial)
- **SENTENCIA C-221 de 1994.** Despenalización del consumo de la dosis personal.
- **SENTENCIA N° 22779 del 22 de septiembre de 2009:** El incumplimiento de las prohibiciones especiales del trabajador pueden dar por terminado en contrato de trabajo por justa causa.
- **Resolución 000181 -27/feb/2015** por la cual se adopta la 'Guía para la Medición Indirecta de Alcoholemia a Través de Aire Espirado'
- **SENTENCIA No 38381 del 18 de junio de 2014, Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.** Legitima la facultad de los empleadores para realizar pruebas de alcoholimetría y advierte que es falta grave el que el trabajador se niegue a su práctica.
- **CONCEPTO 202494 de Julio 18 de 2005 Ministerio de Protección Social:** Por medio del cual, se establece la posibilidad de que el empleador practique pruebas de alcoholemia y narcóticas.

ARTICULO 54.- DEFINICIONES

- ✓ **Prueba.** Documento, registro, hecho, suceso, razón o argumento con que se intenta probar que algo es de una determinada manera y no de otra, para comprobar algo o conseguir cierto dato.
- ✓ **Alcohol etílico.** Líquido incoloro, transparente, móvil y muy volátil. Su acción es anestésica. Marcadamente germicida y astringente.
- ✓ **Alcoholimetría.** Prueba que determina la cantidad de alcohol contenido en un líquido o gas, especialmente la del aire aspirado por una persona.
- ✓ **Alcoholemia.** Es la determinación de la cantidad de alcohol que se encuentre en la sangre circulante. La alcoholemia determina la cantidad de alcohol que hay en el organismo, pero no puede reportar la intensidad de los efectos concretos que este alcohol ha producido en la persona, efectos que son diferentes de acuerdo al umbral de tolerancia individual del sujeto.
- ✓ **Persona en estado de ebriedad.** Persona que presenta un trastorno temporal de la capacidad física o mental causado por un consumo excesivo de bebidas alcohólicas o por intoxicación de otras sustancias. (No coordina en persona, tiempo y espacio).
- ✓ **Alcohol con aliento exhalado.** Es una prueba no invasiva que determina qué tanto alcohol hay en la sangre, midiendo la cantidad de alcohol en el aire que uno exhala.

CAPÍTULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

ARTICULO 55. La Cooperativa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 115 C.S.T).

ARTICULO 56. Las consecuencias que se describen a continuación se impondrán según la gravedad de la falta y la existencia de antecedentes disciplinarios de cualquier índole.

A) Sanciones disciplinarias.

- ❖ **LLAMADO DE ATENCIÓN VERBAL**, al considerar que si bien los hechos realizados por el trabajador(a) no se ajustan al comportamiento ideal que debería mantener dentro la ejecución de las actividades laborales, se observa que no existe antecedente disciplinario por el mismo hecho o relacionados, se considera procedente dicha medida, so pena que en caso de reiteración de la conducta se apliquen las medidas disciplinarias correspondientes del caso. El llamado de atención verbal es la consecuencia disciplinaria común frente a la falta que sea considerada leve, siempre y cuando no exista ningún tipo de antecedente disciplinario del trabajador.
- ❖ **LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO**, al considerar que si bien los hechos realizados por el trabajador(a) no se ajustan al comportamiento ideal que debería mantener dentro la ejecución de las actividades laborales, se observa que existe antecedente disciplinario en la conducta del trabajador, a pesar de tener conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo y las obligaciones derivadas del contrato de trabajo suscrito entre las partes. El llamado de atención escrito es la consecuencia disciplinaria común frente a la falta que sea considerada leve, y exista algún tipo de antecedente disciplinario al trabajador.
- ❖ **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** Se considera que los hechos realizados por el trabajador(a) no se ajustan al comportamiento ideal que debería mantener dentro de la ejecución de las actividades laborales, se observa que existe mérito para suspender el contrato de trabajo, como consecuencia de la comisión reiterada de faltas leves, o en aquellos casos que siendo grave la falta la Cooperativa decide no finalizar el contrato de trabajo con justa causa. La suspensión del contrato de trabajo, por la primera vez, será de hasta 8 días, y a partir de la segunda vez podrá ser de hasta dos meses.

B) Terminación del contrato.

- ❖ **TERMINACIÓN EL CONTRATO DE TRABAJO.** Se considera que los hechos realizados por el trabajador(a) no se ajustan al comportamiento ideal que debería mantener dentro de la ejecución de las actividades laborales, se observa que existe



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

mérito para terminar el contrato de trabajo, como consecuencia de la comisión reiterada de una falta leve que ya fue objeto de sanción disciplinaria, o por la comisión de una falta grave por sí mismo o porque está calificada como tal según el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas corporativas o la Ley. De esta forma se disuelve toda relación con ex trabajador. Sin que ello impida adelantar en su contra procesos de carácter penal o civil de ser procedentes. Se hace claro que la terminación del contrato de trabajo es una posible consecuencia frente a la comisión de una falta, sin que ello implique que se trate de una sanción disciplinaria.

PARAGRAFO 1. La imposición de medida disciplinaria no impide que la Cooperativa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

PARÁGRAFO 2. Son consideradas faltas leves las que se señalan a continuación. Se hace expreso que el presente artículo contiene una lista enunciativa y no taxativa, de tal forma que la Cooperativa podrá calificar como falta leve todo incumplimiento a obligación o prohibición que no se encuentre calificada como grave, que no sea grave por la naturaleza de la infracción, o que no represente perjuicio alguno para el empleador.

- 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.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Cooperativa.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Cooperativa.
- d) Omitir el uso y porte adecuado de la dotación entregada tanto al personal administrativo como de operaciones.
- e) El no cumplir con los planes de capacitación relacionados a mantener e incrementar su perfil de competencias dentro del sistema de capacitación de Recursos Humanos de la Cooperativa.
- f) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PARÁGRAFO 3. Las faltas antes referidas podrán ser consideradas faltas graves en el momento en que se reincida en la misma de acuerdo a la escala establecida para estos efectos.

ARTICULO 57. Constituyen faltas graves:



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

- a) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de cualquier otra que esté calificada como grave en este reglamento, contrato, pacto, convención, política interna, manual, procedimiento, etc.
- b) Concurrir al lugar de trabajo bajo efectos de bebidas alcohólicas aun cuando no se encuentre en estado de embriaguez, o bajo los efectos de estupefacientes o drogas.
- c) Introducir o ingerir bebidas alcohólicas, estupefacientes o drogas durante la jornada de trabajo en los vehículos o en los predios de la Cooperativa.
- d) Promover escándalos en los lugares de trabajo.
- e) Agredir o injuriar de manera verbal o escrita a los Asociados, proveedores, compañeros de trabajo o superiores jerárquicos.
- f) Causar grave daño a los bienes o pertenencias de la Cooperativa, de los compañeros de trabajo o de los Asociados o ponerlos en grave riesgo.
- g) Hacer afirmaciones o propagar rumores falsos que vayan en detrimento de la Cooperativa o de alguno de sus empleados o que creen inquietud y malestar en el personal o entre la Cooperativa y sus Asociados.
- h) Desatender o suspender la ejecución de las labores, promover o participar en dichas suspensiones o abandonar el sitio de trabajo sin fundamento legal.
- i) Boicotear o limitar maliciosamente su trabajo o el de los demás con el objeto de reducir los volúmenes de servicios de la Cooperativa.
- j) Exigir a los Asociados de la Cooperativa la entrega de dinero, propinas o beneficios por los servicios prestados a ellos.
- k) Tomar o usar arbitrariamente cualquier objeto de propiedad de los Asociados, proveedores o compañeros o usar en provecho propio los bienes y servicios destinados exclusivamente al uso de los Asociados.
- l) Firmar a nombre de la Cooperativa sin la autorización escrita correspondiente, o utilizar para asuntos personales a nombre de la compañía o sus papeles, sellos o logotipos.
- m) Hacer competencia a la Cooperativa o comercializar con sus productos o materias primas, o prestar asesoría o servicios profesionales a negocios de la misma rama de actividad.
- n) Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude y otros que impliquen comisión de delito o contravención de Policía, reservándose la Cooperativa el derecho de tomar las acciones laborales, civiles y penales de Ley que considere pertinentes.
- o) Informarse del contenido de comunicaciones o de cualquier otra información confidencial de la Cooperativa, salvo que haya sido autorizado, y en todo caso, bajo obligación de reserva.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

- p)** Divulgar cualquier dato de carácter reservado de la Cooperativa, sea de carácter técnico, industrial, comercial, administrativo o de cualquier índole que hubiere llegado a su conocimiento. (Todos los empleados firman una cláusula de confidencialidad).
- q)** Tener otro empleo en la misma rama de actividad o intervenir, directa o indirectamente en sociedades que tengan negocios del mismo giro con la Cooperativa.
- r)** Realizar durante las horas de trabajo, dentro o fuera de la Cooperativa según el cargo que desempeñe, trabajos para otras personas naturales o jurídicas, sin autorización escrita concedida por el empleador.
- s)** El uso indebido de los recursos tecnológicos de la Cooperativa y de claves personales o password que se asignen para el ingreso a los equipos o programas informáticos, así como la instalación de software no licenciado.
- t)** Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los Asociados o proveedores de la Cooperativa, aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquiera clase, sin previa autorización de la Cooperativa.
- u)** Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, operaciones que afectan los intereses de la Cooperativa.
- v)** Valerse del nombre de la Cooperativa o de las labores encomendadas por éste, para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales.
- w)** Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas no efectuadas.
- x)** El incumplimiento de cualquiera de las faltas calificadas como grave en la política que sobre manejo disciplinario y en general cualquier política o procedimiento interno, tenga establecida la Cooperativa.
- y)** La violación de cualquier norma contenida en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- z)** La violación a las normas generales o específicas del SARLAFT (Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo).

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 58. - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Cooperativa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ARTICULO 59.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

ARTÍCULO 60.- El proceso disciplinario será el siguiente:

1. Apertura del proceso disciplinario: El cual deberá comunicarse por escrito o vía electrónica al TRABAJADOR, que contendrá:
 - a) Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al TRABAJADOR.
 - b) En la comunicación formal de apertura, que será la citación a la diligencia de descargos, se deberán relacionar de manera resumida los hechos objeto de investigación.
 - c) La indicación de la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al trabajador.
 - d) Esta comunicación será notificada a EL TRABAJADOR previo a la diligencia de descargos.
2. Realización diligencia de descargos: La misma podrá realizarse mediante audiencia presencial con la compañía hasta de dos testigos si lo prefiere, o mediante explicación escrita que deberá entregar el TRABAJADOR en el plazo señalado por la Cooperativa. Los descargos son la oportunidad para que EL TRABAJADOR pueda ejercer su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos.
3. Pronunciamiento definitivo de EL EMPLEADOR mediante acto motivado, sobre la decisión disciplinaria del caso.
4. EL TRABAJADOR podrá solicitar al EMPLEADOR, a modo de recurso, la revisión de la decisión notificada. Lo anterior deberá hacerlo mediante escrito motivado a más tardar el día siguiente al de la notificación. El recurso se presenta en el efecto devolutivo, de tal forma que la decisión mantendrá vigencia hasta tanto se resuelva por el empleador si ratifica, revoca o modifica la decisión inicialmente notificada.

PARÁGRAFO: Para el caso de las faltas consideradas leves, cuya sanción disciplinaria es el llamado de atención (verbal o escrito), el EMPLEADOR podrá estructurar un proceso disciplinario sumario en el que todas las fases se adelantarán de manera compilada en un solo momento. En éste sentido, el supervisor sin necesidad de citación previa a descargos, solicitará las explicaciones por el hecho objeto de investigación. El trabajador deberá otorgar de manera verbal o escrita las explicaciones solicitadas. En el mismo acto el supervisor notificará la decisión disciplinaria tomada. En estos casos sólo procede el recurso de



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

reconsideración el cual es resuelto por el supervisor en el mismo acto. Todo el proceso se deberá registrar en el formato que elabore la Cooperativa para documentar el proceso disciplinario compilado para faltas leves.

ARTÍCULO 61.- COMPETENCIA. - El órgano competente para conocer, iniciar y desarrollar el procedimiento disciplinario interno descrito en el presente artículo será la Gerencia General y/o Coordinación o Subgerencia, la cual iniciará, desarrollará y resolverá cada uno de los casos con justicia y equidad. De igual manera, dicho departamento estará facultado para delegar las funciones que considere pertinentes, con el fin de dar celeridad al procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 62. FORMAS DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO INTERNO. - El grupo líder, o quien se encuentre delegado para ello, podrá realizar la apertura del proceso investigativo y disciplinario, cuando se presenten conductas que puedan configurar incumplimientos legales y/o reglamentarios de los trabajadores, de la siguiente manera:

- a. Por comunicación (informe disciplinario) presentada por el Jefe Inmediato o Superior Jerárquico dentro del organigrama de LA COOPERATIVA.
- b. Por comunicación de cualquier trabajador de LA COOPERATIVA al grupo líder.
- c. Por comunicación que realice cualquier tercero a la Cooperativa.
- d. En forma oficiosa, cuando así lo considere pertinente.

ARTÍCULO 63.- SOLEMNIDAD DE LA DILIGENCIA DE DESCARGOS: El Área encargada deberá levantar un acta, por escrito o en medio magnético (incluido audio), de la diligencia de descargos que se desarrolle con el trabajador, la cual deberá ser suscrita por ambas partes y los respectivos testigos, en dos copias de igual tenor y valor. La diligencia de descargos podrá adelantarse mediante explicaciones escritas solicitadas al trabajador, quien deberá entregarlas en el plazo indicado en la citación.

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

ARTÍCULO 64.- OPORTUNIDAD PARA CONTROVERTIR LOS ELEMENTOS PROBATORIOS DEL PROCESO. - Dentro de la diligencia de descargos, el trabajador podrá controvertir las pruebas en su contra.

En el evento que el empleado quiera allegar pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos, tendrá que hacerlos llegar durante la diligencia de descargos.

Se deja expresa constancia que la diligencia de descargos será la etapa procesal indicada y exclusiva para controvertir y presentar las pruebas del caso.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

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

ARTÍCULO 65.- INASISTENCIA DE EL TRABAJADOR A LA DILIGENCIA DE DESCARGOS: Cuando EL TRABAJADOR previamente citado no se presente a la fecha y hora indicadas para llevar a cabo la diligencia de descargos, se entenderá que EL TRABAJADOR no quiso ejercer su derecho a la defensa, agotándose así el proceso disciplinario, teniéndose como ciertos los hechos que constituyen faltas disciplinarias.

ARTÍCULO 66.- MOTIVACIÓN, PROPORCIONALIDAD Y CONGRUENCIA: Toda decisión disciplinaria del empleador deberá realizarse mediante un acto motivado y congruente, el cual contendrá de manera clara y precisa la imposición de la sanción, la cual será proporcional a los hechos que la motivaron.

CAPÍTULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 67.- Los reclamos de los trabajadores se harán siguiendo el conducto regular: Jefe Inmediato, Líder o Coordinador de Aérea y finalmente ante la persona que ocupe en la Cooperativa el cargo de Gerente General, quien los oírán y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 68.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPÍTULO XVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 69.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Cooperativa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, 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.

ARTICULO 70.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Cooperativa ha previsto los siguientes mecanismos:



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

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,
3. 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.
4. 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 pacífica;
 - 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.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Cooperativa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 71.- 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 cuando aplique a la cooperativa para este procedimiento:

1. La Cooperativa según el número de trabajadores establecido en la normatividad tendrá un comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado con sus respectivos suplentes (Res 0652 de 2012- Res 1356 de 2012). Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. Cuando algún miembro del comité que haya sido elegido por los empleados se retire de la compañía, podrá ser remplazado y nombrado por la persona que tenga la votación anterior en el escrutinio inicial en la conformación del comité de convivencia hasta su vigencia de dos años. Frente a la ausencia definitiva de todos los integrantes del comité de convivencia, de manera ad hoc el COPASST asumirá las funciones hasta tanto se logre la integración de un nuevo comité.
3. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

- 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 pacífica en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Cooperativa.
4. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral en virtud de lo establecido en la Resolución 1356 de 2012, tendrán un periodo de vigencia de dos (2) años a partir de la fecha de su elección.
 5. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. En caso de presentarse quejas de acoso laboral, el comité se deberá reunir antes del plazo establecido de tres meses, así lo amerita el caso.
 6. 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.
 7. 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.
 8. 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



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

9. La Cooperativa dispondrá de un buzón especial de quejas y reclamos en el cual los trabajadores de la misma podrán denunciar de manera confidencial, cuando a ello hubiera lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

ARTICULO 72. Presidente del comité de convivencia laboral. El comité de Convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarios y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la Cooperativa las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Gerencia General, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTÍCULO 73. Secretaria del Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que se las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, hora y lugar de reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Cooperativa.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia General

CAPITULO XVII

REGULACION DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 74. El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC-para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

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

ARTICULO 75. El teletrabajador se obliga a hacer uso adecuado de los equipos, programas y manejo de la información, que se le suministre por parte del empleador por tanto se establecen al Efecto las siguientes:

PROHIBICIONES:

1. Replicar mensajes por correo electrónico de divulgación general o de advertencias públicas recibidos de fuentes externas.
2. Omitir el cumplimiento de sus responsabilidades respecto de la seguridad de la información, creada, procesada o utilizada en el soporte del negocio, sin importar el medio, formato, presentación o lugar donde se encuentre;
3. Cargar, instalar o archivar en los recursos informáticos, hardware o software de cualquier tipo en especial software de desarrollo o programación, software de crackeo (utilizando para descifrar claves de programas, sitios en Internet o claves colocadas a archivos de Word y de Excel) sin previa autorización formal del empleador; así como material con contenido erótico o pornográfico



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

4. Bajar cualquier tipo de software o programa no autorizado desde Internet para instalarlo en su computador,
5. Instalar software de uso personal, en especial juegos, videos, protectores de pantalla, reproductores de música, en el disco duro de la estación de trabajo, software que contenga revistas o promociones y en general cualquier programa licenciado para uso personal;
6. Alterar el código fuente de los programas instalados, y la configuración del sistema operativo de su computador.
7. Compartir carpetas de forma permanente. En consecuencia, sólo lo hará en el momento que se requiera y usando su contraseña de acceso. Preferiblemente sólo compartirá archivos en forma de lectura.
8. Consumir alimentos, bebidas cerca de su estación de trabajo.
9. Utilizar el correo electrónico para la operación de las labores diarias. En consecuencia, el empleado se abstendrá de enviar información ociosa con contenido inapropiado, enviar archivos de gran tamaño o en formatos no usados en la Cooperativa.

OBLIGACIONES:

1. Activar el protector de pantalla: en caso de que se ausente de su lugar de trabajo, podrá activarlo con un tiempo de espera preferiblemente de tres (3) minutos.
2. Efectuar copias de respaldo periódicamente en los sitios asignados por el Departamento de Sistemas (se recomienda que se haga semanalmente).

ARTICULO 76. Normas de confidencialidad:

La Cooperativa es dueña de todas las conexiones y sistemas que incluyen el correo electrónico interno y externo, documentos adjuntos, mensajes del sistema telefónico, navegación en Internet, estaciones de trabajo, computadoras de escritorio, portátiles impresores, software y en general todo el conjunto de instrumentos que hacen parte de los sistemas electrónicos de la compañía.

Se trata de una herramienta o instrumento de trabajo que se entrega a los teletrabajadores para su correcto uso, para el desarrollo de sus labores, con propósito de incrementar la productividad y reducir costos.

Como consecuencia de lo anterior, la Cooperativa propietaria del medio de trabajo puede ejercer cualquier tipo de auditoría o intervención, con el propósito de garantizar el uso institucional y no personal de este medio de trabajo. No existen mensajes confidenciales o privados, en relación con los trabajadores de la Cooperativa, sus allegados o quienes utilicen dicho medio de trabajo indebida o fraudulentamente sin autorización expresa de la misma.



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

Por ningún motivo la descripción de usuarios, infraestructura de equipos, programas, usuarios e información de archivos con datos de los Asociados o proveedores de la Cooperativa puede ser divulgada a personal externo, pues esta información puede ser utilizada de forma dañina para los intereses de la Cooperativa. El suministro de esta información solamente puede ser autorizada por la Gerencia, para casos especiales y debidamente sustentado.

ARTICULO 77.- Derechos de autoría. Todos los desarrollos informáticos y de metodologías desarrolladas durante el ejercicio de sus actividades y que abarcan las funciones que desarrolla durante la permanencia dentro de la Cooperativa, son propiedad intelectual de la Cooperativa. Está prohibido su distribución y lucro.

El incumplimiento de las anteriores prohibiciones se sancionará conforme se indica en la parte pertinente de este Reglamento.

CAPITULO XVIII

CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD PARA EL MANEJO DE INFORMACIÓN DE TERCEROS Y TRABAJADORES.

ARTÍCULO 78.- La Cooperativa asume el firme compromiso de respetar la privacidad y confidencialidad de sus Asociados, trabajadores eventuales, actuales y ex trabajadores. La información por ellos suministrada sólo podrá ser utilizada con fines administrativos, de recursos humanos, nómina y en general para las actividades de la Cooperativa.

PARÁGRAFO 1. Para efectos del presente, se define la Información Confidencial como aquella información que se reciba y/o le sea divulgada a la Cooperativa con razón y/o con ocasión de análisis que haga la Cooperativa en relación con el desarrollo de sus funciones.

PARÁGRAFO 2. Conforme a lo previsto en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia y la legislación aplicable (Ley 1266 de 2008 y Ley 1581 de 2012, y todas aquellas normas que las reglamenten, adicionen, deroguen o modifiquen), la Cooperativa tiene una clara política de privacidad: no se obtiene información de los Asociados o trabajadores a menos que hubiese sido suministrado voluntariamente mediante su consentimiento previo, expreso y calificado.

PARÁGRAFO 3. Tipo de Información personal procesada



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

El término "información personal" se refiere a la información que identifica o puede identificar como individuo a una persona. Los tipos de información personal incluyen, sin limitarse a ello:

1. Nombre, sexo, domicilio y número de teléfono, fecha de nacimiento, estado civil, contactos de emergencia;
2. Residencia, situación militar, nacionalidad e información del pasaporte;
3. Número del seguro social u otro número de identificación fiscal, datos bancarios.
4. Pago por enfermedad, pensiones, información del seguro y otros beneficios (entre ellos, sexo, edad, nacionalidad e información del pasaporte del cónyuge, hijos menores, u otros dependientes y beneficiarios elegibles);
5. Fecha de contratación, fecha(s) de ascenso(s), trayectoria laboral, habilidades técnicas, nivel de estudios, certificaciones y matrículas profesionales, dominio de idiomas, cursos de capacitación a los que asistió;
6. Altura, peso y talla de la ropa, fotografía, limitaciones físicas y necesidades especiales;
7. Registros de ausencias al trabajo, asignación y solicitudes de vacaciones, antecedentes y expectativas salariales, evaluaciones de desempeño, cartas de reconocimiento y recomendación, y procedimientos disciplinarios y de reclamos;
8. Resultados de verificaciones de crédito y antecedentes penales, disciplinarios o fiscales; número de licencia de conducir, matrícula del vehículo y antecedentes en la conducción; e información sensible como resultados de pruebas de alcoholismo y drogadicción, exámenes diagnósticos y certificaciones de salud;
9. Información requerida para cumplir con las leyes, los requisitos y directivas de las autoridades del orden público u órdenes judiciales (por ejemplo, información del pago de deudas y manutención de menores);
10. Información capturada en sistemas de seguridad, como circuito cerrado de televisión (CCTV) y sistemas de entrada mediante tarjeta llave;
11. Buzones de voz, correos electrónicos, correspondencia y otros productos del trabajo y comunicaciones creados, guardados o transmitidos por un trabajador utilizando computadoras o equipos de comunicación de la Cooperativa;
12. Fecha de renuncia o cese laboral, motivo de la renuncia o el cese laboral, información relacionada con la gestión del cese laboral (por ejemplo, referencias).

PARÁGRAFO 4: Información Confidencial de la Cooperativa y/o los Asociados

La Cooperativa y sus trabajadores se obligan expresa y especialmente a mantener bajo estricta reserva y confidencialidad la Información Confidencial a la que tengan acceso en



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

virtud de las labores o gestiones a su cargo, incluyendo la relacionada con los Asociados de la Cooperativa. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, dentro de la Información Confidencial se encuentra, a título de simple referencia, la siguiente:

1. Los nombres de Asociados, sus directivos ó contactos;
2. Información relativa a programas de computación del cliente o de la Cooperativa;
3. Organigrama de la entidad, incluida la información de los trabajadores del cliente o de la Cooperativa;
4. Información de naturaleza financiera, operativa y/o comercial, sujeta a reserva por no ser generalmente conocida y/o por no estar fácilmente accesible por su naturaleza de información reservada.
5. Las políticas, manuales y demás directrices y esquemas de estructuración de las operaciones y procedimientos para llevar a cabo el negocio.
6. Información de carácter técnico, financiero, contable, comercial de negocios y fiscal, incluyendo, sin limitarse, proyecciones financieras y/o presupuestarias, ventas proyectadas o históricas, presupuestos y planes de inversión o gasto de capital, análisis financieros, estudios y/o informes sobre financiación y recursos de financiación.
7. Planes y estudios de mercado, estrategias y planes de negocios, técnicas y procedimientos, incluyendo reportes, especificaciones de productos y/o servicios, propuestas o borradores de propuestas de servicios, por los cuales se implementen procesos, métodos o sistemas.
8. Toda información relacionada con las actividades de la Cooperativa con el cliente que no sea de público conocimiento;
9. Las contrapartes, Asociados, negocios, contratos y términos de los mismos y asuntos incluyendo información comercial, de mercadeo o información de Asociados o contrapartes, incluyendo su identidad y las condiciones comerciales ofrecidas, precios, tarifas, comisiones y términos de los acuerdos etc; que hubiere sido suministrada a la Cooperativa ya fuere por escrito, mediante entrega de documentos, mediante acceso a la Información Confidencial, tal como pueda ser contenida en una base de datos, mediante presentación visual, o por cualquier otro medio;
10. Términos y condiciones al igual que obligaciones o derechos incluidos en los acuerdos o contratos celebrados por la Cooperativa, incluyendo la identidad de las contrapartes y las condiciones de negocio pactadas con cada una;
11. Cualquier información que, según el ordenamiento jurídico vigente, se considere y/o se defina como secreto empresarial (en adelante "Secreto Empresarial"), así como toda y/o cualquier pieza de información que por Ley y/o por reglamento se considere o se defina como secreto industrial y/o que esté sujeta o protegida por reserva y/o confidencialidad



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

y/o que de cualquier forma su uso, explotación, divulgación, revelación y/o disposición esté limitada o restringida o sujeta a autorización de su titular.

12. Cualquier información definida o designada como Información Confidencial por los Asociados o la Cooperativa, sea que esté en medio escrito, gráfico, o en medio electrónico o magnético o cualquier otro medio similar, al momento de divulgación de la misma.
13. Cualquier otra información que se defina o se entienda como Información Confidencial, incluyendo, sin limitarse, toda información entregada previamente a la Compañía, que haya sido o no marcada como confidencial.

PARÁGRAFO 5: Uso de la información personal suministrada por los trabajadores.

En virtud de la relación laboral, la Cooperativa recolecta, almacena, usa y transfiere datos personales a terceros, localizadas dentro y fuera de Colombia. La información o datos personales de los trabajadores es utilizada para:

1. Evaluar solicitudes de empleo.
2. Administrar todos los aspectos de la relación laboral con el trabajador, lo cual incluye, entre otros, nómina, beneficios, viajes corporativos y otros gastos reembolsables, capacitación y desarrollo, control de asistencia, evaluación de desempeño, procesos disciplinarios y de reclamos, y otros procesos administrativos generales y relacionados con recursos humanos.
3. Desarrollar planes de personal y sucesión.
4. Mantener registros de enfermedades y programas de salud laboral.
5. Proteger la seguridad de los Asociados, el personal y la propiedad de la Cooperativa (lo cual incluye el control y la simplificación del acceso, y el monitoreo de la actividad en instalaciones protegidas y la actividad en el uso de computadoras, comunicaciones, dispositivos móviles y otros recursos de la Cooperativa).
6. Investigar y responder reclamos contra la Cooperativa y sus Asociados.
7. Conducir encuestas de opinión de los trabajadores y administrar programas de reconocimiento de los trabajadores.
8. Administrar el cese de la relación laboral, y proporcionar y mantener referencias.
9. Mantener datos de los contactos de emergencia y beneficiarios; y
10. Cumplir con las leyes vigentes (por ejemplo, respecto de salud y seguridad social), lo cual incluye órdenes judiciales o administrativas que involucren o afecten trabajadores.
11. Procesos licitatorios en los que participe la Cooperativa.
12. Para auditorías realizadas interna o externamente.



ACTIVACOOP
COOPERATIVA MULTIACTIVA
NIT. 830.067.197-1

PARÁGRAFO 6. Protección de la Información Confidencial contenida en documentos físicos o tecnológicos

Todos los documentos físicos o electrónicos deberán ser protegidos contra pérdida, robo o posibilidad de que sean vistos por terceros.

Los trabajadores deberán estar muy atentos sobre el lugar donde dejan su computador portátil, memorias (USB), sistemas de cómputo o comunicaciones (teléfonos celulares, computadores tablets, etc) o cualquier otro medio portátil que pueda contener archivos de datos (los "Medios Portátiles") con la Información Confidencial. No se podrán dejar los Medios Portátiles en un parqueadero o cualquier lugar público, ni un lugar visible para terceros. No deberá dejar los Medios Portátiles prendidos sin clave de seguridad durante las horas fuera de la oficina ni dejarlo en momento alguno a disposición de terceros.

Cuando el trabajador vaya a pasar algún archivo que contenga Información Confidencial de una USB por favor asegúrese que una vez transferida, dicha información sea eliminada en su totalidad.

El trabajador deberá mantener la Información Confidencial en estricta confidencialidad y procurar cumplir con todos los procedimientos de seguridad y protección de datos personales según los parámetros definidos en la normatividad vigente.

El trabajador no puede dejar los documentos impresos en las mesas o salas de trabajo. Igualmente, por fuera de la oficina no se pueden dejar documentos impresos. Se deberán borrar los tableros luego de las reuniones con los Asociados.

Los documentos que contengan datos de los Asociados se deberán guardar o romper de manera adecuada. No se podrán depositar documentos completos en las basuras de las oficinas, pues todo documento de un cliente que no sea utilizado deberá ser destruido en su integridad.

Toda información que le proporcione la Cooperativa o que sea utilizada en razón de las responsabilidades profesionales o laborales a su cargo, deberá permanecer como propiedad de la Cooperativa. Por lo mismo, al terminar su contrato de trabajo, el trabajador se obliga a devolver toda la información que tenga en su poder relacionada con su vinculación laboral o profesional, en especial retornando escritos, archivos en medios magnéticos y en general,



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

cualquier información de propiedad de la Cooperativa que se encuentre en su poder. En caso de que física o tecnológicamente no sea posible la devolución de la información, se procederá a su destrucción previas verificaciones e instrucciones impartidas por la gerencia general de la compañía.

Lo anterior implica que la información en medio físico, electrónico o magnético no puede ser copiada de ninguna manera, ni podrá ser eliminada por el trabajador. La falta a la obligación de confidencialidad con respecto a esta información de la Compañía generará la responsabilidad del caso, de conformidad con lo previsto en éste reglamento y la normatividad aplicable sobre la materia.

PARÁGRAFO 7. Transferencia y divulgación de Información Personal de Trabajadores

La información personal de Trabajadores se podrá divulgar con los fines dispuestos anteriormente al personal de recursos humanos, encargados, consultores, asesores y a otras personas y oficinas según corresponda.

La Cooperativa podrá subcontratar a terceros para el procesamiento de determinadas funciones o información. Cuando efectivamente se subcontrata con terceros el procesamiento de su información personal o proporcionamos su información personal a terceros prestadores de servicios, el tercero estará obligado a proteger la información personal con medidas de seguridad apropiadas, y le estará prohibido el uso de la información personal para fines propios o se les prohíbe que divulguen la información personal a otros.

De igual forma la Cooperativa podrá transferir datos personales de sus trabajadores a otras compañías por razones de seguridad, eficiencia administrativa y mejor servicios. La Cooperativa ha adoptado las medidas del caso para que esas compañías implementen en su jurisdicción y de acuerdo a las leyes a ellas aplicables, estándares de seguridad y protección de datos personales siquiera similares a los previstos en este documento y en general en las políticas de la Cooperativa sobre la materia.

PARÁGRAFO 8. Reglas para compartir la Información Confidencial

Los trabajadores deberán mantener la información confidencial y no deberán revelar la misma, ni total y parcialmente a terceros, excepto cuando se encuentren desarrollando labores propias de sus funciones que supongan la necesidad de revelar dicha información a



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

terceros. En tales casos, los trabajadores deberán disponer las medidas necesarias para proteger el contenido de la información confidencialidad.

Lo anterior implica que los trabajadores no podrán divulgar, traspasar, usar, apropiarse ó copiar la información, en provecho suyo o de terceros no legitimados para conocer dicha información.

En consecuencia, dicha información podrá ser utilizada con el único fin de prestar adecuadamente los servicios para los que los trabajadores fueron contratados. Adicionalmente, la Información Confidencial de los Asociados no se puede divulgar sin la autorización previa del titular de la información.

Los trabajadores no podrán sostener conversaciones sobre la Información Confidencial de los Asociados en lugares públicos.

PARÁGRAFO 9. Aspectos Técnicos.

A efectos de preservar la seguridad de la información, equipos y sistemas de propiedad de la Cooperativa, o los que ésta le haya asignado o autorizado como herramienta de trabajo para propósitos laborales, el trabajador entiende que la información relacionada con la Cooperativa que circule por estos equipos y sistemas es material clasificado de propiedad de la Compañía.

PARÁGRAFO 10. El incumplimiento de lo aquí contenido, desde ahora, se califica como grave, pudiendo dar lugar a sanciones disciplinarias o terminación del contrato, según lo determine la Cooperativa en cada caso en particular.

PARÁGRAFO 11. Trámite de reclamos. Dando cumplimiento a lo previsto en el literal f) del artículo 17 de la Ley 1581 se establece el siguiente procedimiento para la atención de consultas y reglamos por parte del titular trabajador:

1. La consulta o reclamo deberá ser presentada por escrito ante la Gerencia General.
2. La Cooperativa deberá dar respuesta a la misma dentro de un término prudencial. Dicha respuesta igualmente se deberá otorgar por medio escrito.

ARTICULO 79. La Cooperativa tiene el compromiso de hacer respetar las normas sobre SARLAFT, la cual otorga la facultad a la UIAF entidad del Estado encargada de centralizar,



ACTIVACOOP

COOPERATIVA MULTIACTIVA

NIT. 830.067.197-1

sistematizar y analizar datos relacionados con operaciones de Lavado de Activos, con la finalidad de detectar operaciones que pueden estar relacionadas con el delito de Lavado de Activos.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento de lo aquí contenido, desde ahora, se califica como grave, pudiendo dar lugar a sanciones disciplinarias o terminación del contrato, según lo determine la Cooperativa en cada caso en particular.

CAPITULO XIX

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 80. Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010, transcurridos quince (15) días de la fijación de este reglamento en cartelera de la Cooperativa o envió a sus correos electrónicos y sin que se hubiese presentado objeciones por parte de los trabajadores, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante una copia de carácter legible.

ARTICULO 81. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Cooperativa.

CAPÍTULO XX

PUBLICACIONES

ARTICULO 82- Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, 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 (CST, art. 120).

CAPÍTULO XXI

VIGENCIA

ARTÍCULO 83. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación y quedará en firme luego de agotar las instancias previstas en la ley 1429 de 2010.

CAPÍTULO XXII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 84°- No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos



ACTIVACOOP
COOPERATIVA MULTIACTIVA
NIT. 830.067.197-1

individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

ARTICULO 85°- El presente reglamento no será inscrito en el Ministerio de Trabajo por disposición de la Ley 1429 de 2010

De conformidad con lo anterior, se suscribe el presente reglamento a los veintinueve (29) días del mes de marzo del año 2019, en la ciudad de Bogotá.

CARLOS AUGUSTO MELLAO ROBAYO
C.C No. 80.356.473 de Tocaima
Representante Legal