



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO COOPERATIVA MULTIACTIVA COOPINEM

El presente es el Reglamento Interno de trabajo adoptado por Cooperativa Multiactiva Coopinem, con domicilio principal en el municipio de Ibagué, Departamento del Tolima, República de Colombia, para sus dependencias en el país y sus disposiciones previamente concertadas obligan, tanto a COOPINEM como a sus colaboradores.

Este Reglamento Interno hace parte de los Contratos Individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los colaboradores.

Para todos los efectos de este reglamento en lo sucesivo el empleador se denominará "COOPINEM" y el reglamento se aplicará en cualquier lugar donde se dé la relación laboral propia del Contrato de trabajo entre COOPINEM y sus colaboradores, ya sea dentro de las instalaciones de COOPINEM o en cualquier otro lugar donde dicha relación laboral se esté llevando a cabo, como eventos externos, actividades de representación o demás.

CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. Quien aspire a desempeñar un cargo en COOPINEM debe hacer solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Presentar Hoja de vida.
2. Certificados de estudio.
3. Certificado de dos de las Empresas donde hubiere laborado en los períodos inmediatamente anteriores.
4. Dos recomendaciones por escrito.
5. Documento de identidad y libreta de servicio militar, según el sexo de la persona.
6. El empleado que sea seleccionado para vincularse a COOPINEM está obligado a realizarse las evaluaciones médicas ocupacionales generales y específicos que llegare a solicitarle.
7. Documentos necesarios para tramitar afiliación al Sistema General de Seguridad Social y Caja de Compensación Familiar.
8. Fotocopia legible de todos los documentos referidos en la hoja de vida, en especial, los diplomas expedidos por las instituciones donde haya realizado los estudios.
9. Certificado de Antecedentes judiciales, Procuraduría y Contraloría.

Parágrafo 1. COOPINEM podrá solicitar al aspirante otros documentos o certificaciones, no mencionados en el presente reglamento, cuando lo considere necesario o se trate de actividades de



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

alto riesgo. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos por las normas legales vigentes.

Parágrafo 2. Queda prohibido el trabajo de menores de catorce (14) años de edad, pero en casos excepcionales y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ingresar como trabajadores de COOPINEM, previa autorización para trabajar del Inspector del Trabajo y con las limitaciones propias del Código del Menor.

Parágrafo 3. En caso de que COOPINEM contratara los servicios de menores de edad o de mujeres, dará expresa aplicación a todas las disposiciones legales que regulen el trabajo de dichos trabajadores, en especial las normas referentes a la jornada de trabajo, remuneración de servicios y prohibición de labores.

Parágrafo 4. Cuando el aspirante se encuentre dentro del tercer grado de consanguinidad (como padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, sobrinos, tíos y primos) y dentro del Segundo de afinidad (como el cónyuge, compañero (a) permanente, suegros, cuñados, hijos de su cónyuge o compañero (a)) con algún empleado de COOPINEM, ésta se abstendrá de contratarlos. Si en el transcurso de la relación laboral, el empleado o la empleada se une mediante vínculo civil, religioso o de otra índole con otra persona que por dicho vínculo se esté dentro del parentesco dicho anteriormente con otro empleado COOPINEM, procederá a verificar si entre los empleados existe o puede existir conflicto de interés y procederá a tomar las medidas que estime pertinentes.

CAPÍTULO II CONTRATACION

ARTÍCULO 2. El empleado admitido y nombrado según el procedimiento establecido en COOPINEM, suscribirá un Contrato Individual de trabajo que especificará los siguientes aspectos:

1. Datos generales de COOPINEM;
2. Datos generales del empleado;
3. Naturaleza del servicio y lugar donde será prestado;
4. Determinación de la modalidad de contratación;
5. Monto, forma y período de pago del salario acordado;
6. Plazo del contrato;
7. Lugar y fecha de celebración.

Parágrafo 1. El Contrato de Trabajo se celebrará por escrito. Según su duración podrá convenirse un contrato por tiempo indefinido, plazo fijo o por realización de obra o servicio. Según la remuneración se tratará de contratos que estipulen salarios mensuales.



ARTÍCULO 3. Se entenderá por contratos a tiempo indefinido aquellos que no especifiquen el plazo de vigencia, o aquellos que subsistan a la conclusión del período de prueba.

ARTÍCULO 4. Se entenderá por contratos a término fijo, aquel que se celebra por un período inferior a treinta días, inferior a un año o por más de un año y hasta tres. El contrato a término inferior a un año, podrá prorrogarse por tres (3) períodos iguales o inferiores al término inicial.

ARTÍCULO 5. Se entenderá por contrato de obra o labor determinada aquel que se mantiene mientras dure la tarea encomendada.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 6. COOPINEM y el empleado podrán estipular un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de COOPINEM las aptitudes del Empleado y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. El período de prueba no puede exceder de dos meses.

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

El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses; cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba exceda de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder el límite máximo de los dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y empleado se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 7. El período de prueba estará estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entenderán regulados por las normas generales del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 8. El contrato de trabajo puede darse por terminado durante el período de prueba unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba, el empleado continuare al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo 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 empleados en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.



CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. La jornada de trabajo será de 48 horas semanales, cumplido así:

1. Para todos los Colaboradores de la Cooperativa Multiactiva Coopinem:

En la mañana la hora de inicio de labores será a las 8:00 a.m. y la de la salida será a las 12:00 m. En la tarde la hora de entrada será a las 2:00 p.m. y la hora de terminación de labores a las 6:00 p.m. El horario anterior regirá de lunes a viernes, el día sábado se laborará de 8:00 a.m. a 12:00 m.

2. El horario de atención al público de los colaboradores

En la mañana la hora de inicio de labores será a las 8:00 a.m. hasta las 11:30 am. En la tarde la hora de entrada será a las 2:00 p.m. hasta las 5:00 p.m. El horario anterior regirá de lunes a viernes.

Parágrafo 1. Sin perjuicio de lo anterior, COOPINEM para su buen funcionamiento y por necesidades del servicio, podrá acomodar los horarios de trabajo de tal manera que no sobrepasen las cuarenta y ocho horas semanales que establece este Reglamento.

Parágrafo 2. De esta Jornada se destinaran 2 horas exclusivamente para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Parágrafo 3. COOPINEM, cuando por necesidades del servicio lo requiera, podrá en cualquier momento modificar el horario de trabajo establecido, con previa notificación al empleado sobre tal hecho.

ARTÍCULO 10. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores de COOPINEM el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 11. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 165 C.S.T.).

ARTÍCULO 12. COOPINEM no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y



manejo.

ARTÍCULO 13. COOPINEM y el trabajador estipulan que la jornada laboral semanal de cuarenta y ocho (48) horas podrá realizarse mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en un máximo de seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser del mínimo cuatro (4) horas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo suplementario, cuando el número de la jornada laboral no exceda cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 06:00 a.m. a 9:00 p.m.

ARTÍCULO 14. COOPINEM y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo que permitan a la Cooperativa 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.

ARTÍCULO 15. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los Empleados de Dirección, confianza y manejo, quienes deben laborar las horas que sean necesarias para cumplir a cabalidad sus obligaciones. Dichos empleados se desempeñan en Coopinem como Gerente, Contador y Tesorero.

En consecuencia, el servicio prestado por los Empleados a que se ha hecho referencia y que excusa la jornada máxima legal; no genera recargos o sobre remuneración alguna por concepto de horas extras o adicionales a la jornada.

ARTÍCULO 16. En el contrato de trabajo quedará estipulado cuáles Empleados se consideran de Dirección, confianza y manejo.

CAPÍTULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACION, RECONOCIMIENTO Y PAGO.

ARTÍCULO 17. El límite máximo de horas de trabajo semanales señalado en este reglamento podrá ser elevado por orden de COOPINEM y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 18. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m.; trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m y las 6:00 a.m. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Parágrafo. Para desarrollar el trabajo suplementario o extra en COOPINEM debe existir en forma



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

escrita solicitud del Jefe inmediato, indicando la necesidad del trabajo extra. El empleado tendrá derecho a solicitar que en los respectivos recibos de pago se determine en forma precisa el número de horas extras laboradas. En caso contrario, COIPINEM expedirá la respectiva constancia.

ARTÍCULO 19. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por COOPINEM, así: Si es diurno con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y si es nocturno con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 20. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario, en el período siguiente de pago, identificando los conceptos.

ARTÍCULO 21. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunerará por COOPINEM con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 22. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se produce de manera exclusiva, esto es, sin acumularlo con ningún otro.

ARTÍCULO 23. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, se cancelará junto con el salario del período correspondiente. No obstante lo anterior y por acuerdo con el Empleado, la Cooperativa Multiactiva COOPINEM podrá retribuir el trabajo suplementario con días de descanso compensatorio.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, VACACIONES Y PERMISOS.

Días de descanso obligatorio.

ARTÍCULO 24. Serán días de descanso obligatorio remunerado, de acuerdo con la legislación actual, y entre tanto no sea modificada por nuevas disposiciones, los domingos y los días de fiesta de carácter civil o religioso.

El descanso en los domingos y días de fiesta tienen una duración mínima de 24 horas.

ARTÍCULO 25. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en este reglamento COOPINEM suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. Pero COOPINEM no está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil.



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

ARTÍCULO 26. COOPINEM sólo podrá remunerar el descanso dominical a los Empleados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltaren al trabajo, o que si ello ocurre, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de COOPINEM. Se entiende por justa causa: el accidente, la incapacidad por enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el Empleado que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por incapacidad de enfermedad o accidente de trabajo.

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

ARTÍCULO 27. Como remuneración del descanso dominical, el empleado recibirá el salario ordinario de un día, aún en el caso de que, el descanso dominical coincida con una fecha que la Ley señale también como de descanso obligatorio y remunerado.

Parágrafo 1. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 28. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio en los días de fiesta distintos al día domingo, se liquidará en la misma forma del descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 29. El trabajo en días domingos o en días de fiesta se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario a que tenga derecho el empleado por haber laborado la semana completa.

Parágrafo 1. El trabajador y la COOPERATIVA MULTIACTIVA COOPINEM, podrán convenir que el día de descanso obligatorio del trabajador fuere en sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Para estos efectos la expresión dominical contenida en el régimen laboral se entiende exclusivamente como descanso obligatorio.

Parágrafo 2. El trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario

Parágrafo 3. El descanso semanal compensatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

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



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

ARTÍCULO 30. El Empleado que excepcionalmente presta su servicio en un día de descanso obligatorio, tiene derecho a descanso compensatorio remunerado,

Parágrafo 1. El Empleado que habitualmente tenga que laborar en día de descanso obligatorio, deberá gozar necesariamente de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el código sustantivo del trabajo para este caso.

- Vacaciones.**

ARTÍCULO 31. Los Empleados que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 32. La época de las vacaciones será señalada por COOPINEM a más tardar dentro del año subsiguiente en que se haya causado, y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del empleado, sin perjudicar el servicio y la efectividad del trabajo.

Parágrafo 1. COOPINEM dará a conocer al Empleado, con quince días de antelación, la fecha en que le concederán las vacaciones.

Parágrafo 2. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 33. COOPINEM y el empleado, podrán acordar por escrito, previa solicitud de este último, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Parágrafo 1. La compensación en dinero se hará con base en el último salario devengado por el empleado y sin excluir ninguno de los factores o elementos que lo integran; los empleados que se encuentren bajo la modalidad de salario variable, las vacaciones se liquidarán teniendo en cuenta el promedio devengado durante el último año.

ARTÍCULO 34. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el empleado hubiese disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año cualquiera que ésta sea.

ARTÍCULO 35. Las partes pueden convenir en acumular las vacaciones hasta por dos periodos. Sin embargo, el empleado gozará anualmente, por lo menos de seis días hábiles continuos de



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

vacaciones, los que no son acumulables.

Si el empleado goza de los seis días de vacaciones en un año se presume que acumula los días restantes para las vacaciones posteriores.

Parágrafo 1. Cuando se trate de empleados técnicos, especializados, de confianza, de manejo y los de Dirección se podrá acumular hasta por tres períodos.

ARTÍCULO 36. COOPINEM llevará un registro especial de vacaciones en el que constará la fecha de ingreso de los empleados y la fecha en que toman sus vacaciones anuales, señalando cuando terminan y la remuneración recibida e igualmente las que se acumulan.

ARTÍCULO 37. Durante el período de vacaciones el empleado recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas; los empleados que se encuentren bajo la modalidad de salario variable, recibirán el salario promedio devengado durante el último año.

- **Permisos**

ARTÍCULO 38. COOPINEM concederá a sus empleados los permisos necesarios en los casos siguientes:

1. Para el ejercicio de derechos civiles como el sufragio.
2. Para el desempeño de funciones transitorias de forzosa aceptación.
3. Para atender calamidad doméstica comprobada:
 - a. Por accidente grave o enfermedad que conlleve a hospitalización de: Los padres, cónyuge y/o compañero (a) permanente, los hijos o hijastros legalmente reconocidos del empleado hasta dos días hábiles remunerados con el salario básico del empleado.
 - b. Daños parciales de la vivienda ocasionados por incendios, inundaciones, fenómenos naturales, deslizamientos de tierras, asonadas o actos malintencionados de terceros, hasta dos días hábiles remunerados con el salario básico del empleado.
4. Cuando se presenten los siguientes hechos que afecten la familia del trabajador:

La mujer en estado de gestación gozará de la protección y las licencias que a continuación se establecen:

- a. **DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.** La empleada que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas remuneradas con el salario que devengaba



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo siguiente.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la empleada debe presentar a COOPINEM un certificado médico sobre lo siguiente:

- b.** La afirmación de que la empleada ha sufrido un aborto o un parto prematuro; indicando el día en que haya tenido lugar, y la indicación del tiempo de reposos que necesita la empleada.
- c. LICENCIA DE MATERNIDAD.** Toda empleada tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerado con el salario que devengue al entrar a disfrutar el descanso. Cuando se trate de un salario variable, se tomara en cuenta el salario promedio devengado por la empleada en el último año, o en todo el tiempo si este fuere menor.
 - i.** La empleada que se encuentre en gestación, deberá presentar a COOPINEM, un certificado médico emitido por la E.P.S. donde se encuentre afiliada, en que conste: a) El estado de embarazo de la empleada, b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual se debe empezar la licencia, teniendo en cuenta, que por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
 - ii.** La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento de término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecidas en la Ley 1468 de 2011. Cuando se trate de parto Múltiple, la licencia será ampliada en dos (2) semanas más.
 - iii.** La empleada que haga uso del descanso remunerado en la época del parto, tomará 18 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:
- d.** Licencia de maternidad Preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acredita. Si por alguna razón médica no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar de dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- e.** Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (16) semanas posparto y una semana de preparto.



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

- f. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de dieciocho (18) semanas contadas a partir de la fecha del parto, o de diecisiete (17) semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

Todas las garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante, asimilando la fecha del parto a la de la hora de la entrega oficial del menor que se adopta.

- 5. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.** COOPINEM está en la obligación de conceder a la empleada, dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto; durante los primeros seis (6) meses de edad.

COOPINEM igualmente está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior, si la empleada presentará certificado médico expedido por al E.P.S., en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

Para efectos del permiso de la LICENCIA REMUNERADA POR PATERNIDAD, se aplicará lo establecido por la ley 755 del 23 de julio de 2002 mediante la cual se modificó el artículo 236 del código sustantivo de trabajo. Por lo tanto se otorgará un permiso remunerado de ocho (8) días hábiles.

Para el reconocimiento de la licencia remunerada por paternidad se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. El valor a pagar mensualmente, será el equivale al ciento por ciento (100%) del salario ordinario que devengue el padre al momento de entrar a disfrutar la licencia.
- b. El pago de la licencia de paternidad y el derecho al disfrute de la misma, lo hará directamente el Empleador a los trabajadores afiliados cotizantes que disfrutan de la licencia, con la misma periodicidad de su nómina y por la parte causada.
- c. Para los efectos de la licencia de paternidad, el trabajador debe presentar a COOPINEM el registro civil de nacimiento del (la) infante (a) a los quince (15) días siguientes a su nacimiento.
- d. El valor de la licencia de paternidad será a cargo de COOPINEM, en los eventos en que no proceda el reembolso de las mismas por parte de la EPS y en los términos establecidos por la ley.

_POR MATRIMONIO CIVIL O RELIGIOSO. Tres (3) días hábiles de permiso remunerado. De este



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

permiso se puede hacer uso desde el día anterior al acto.

LICENCIA POR LUTO. Se entiende por licencia de luto la prestación económica a que tiene derecho todo trabajador de COOPINEM consistente en el pago de una licencia remunerada por cinco (5) días hábiles 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.

Beneficiarios.- Serán beneficiarios de la prestación económica de la licencia por luto, todos los trabajadores de COOPINEM cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Casos que generan la licencia por luto.- Todo trabajador de COOPINEM tendrá derecho a la licencia por luto cuando se presente el fallecimiento de alguna de las personas que tengan los siguientes parentescos: su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de **Consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.**

PARENTESCOS.

- (i) Cónyuge, compañera o compañero permanente.
- (ii) Primero y Segundo grado de consanguinidad (Padres, hermanos, Hijos, Abuelos, Nietos)
- (iii) Primero de afinidad (Suegros, Yernos, Nueras, Hijastros)
- (iv) Primero civil (Adoptantes e Hijos adoptivos)

Obligaciones del trabajador. Todo trabajador de COOPINEM, que haga uso de la licencia por luto, deberá demostrar el hecho de la muerte de la persona con quien se encontraba en parentesco, mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

- 6. Para concurrir a los servicios de previsión y seguridad social.
- 7. Para asistir a eventos cooperativos inherentes a la institución.
- 8. Para asistir a servicios fúnebres de compañeros de trabajo.
- 9. Para asistir a actividades con los comités y órganos de control.
- 10. Cuando a juicio de la Administración se justifique una solicitud de permiso.

Parágrafo 1. Los permisos estarán sujetos a las siguientes condiciones adicionales:

- a. 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 éste, según lo permitan las circunstancias, la cual debe estar debidamente comprobada por el empleado.
- b. En caso de comisión para eventos cooperativos o funciones de los Comités y órganos de control, el aviso se dará como mínimo con tres días de antelación por escrito, ante el jefe inmediato, adjuntando el programa del evento.
- c. En caso de servicios fúnebres de compañeros de trabajo, el aviso puede ser dado



hasta con medio día de anticipación al jefe inmediato y el permiso se concederá hasta el 10% de los Empleados y siempre y cuando no se afecte la prestación del servicio.

- d. En los demás casos, el aviso se dará con la antelación que las circunstancias lo permitan.

Parágrafo 2. En los eventos de que la calamidad doméstica, el accidente grave, la enfermedad debidamente comprobada y los daños parciales de vivienda, que se presentaren fuera del perímetro de la localidad donde están ubicadas las dependencias de COOPINEM se concederá hasta cuatro días hábiles de permiso remunerado, con el salario básico del empleado.

COOPINEM, previo estudio del caso determinará si hay lugar a aumentar el permiso de calamidad doméstica, aclarando que es la cooperativa la que a su criterio podrá proceder al respecto.

CAPÍTULO VII SALARIOS Y PRESTACIONES

ARTÍCULO 39. Forma y libertad de estipulación: COOPINEM y el empleado pueden convenir libremente el salario en sus diferentes modalidades: Por unidad de tiempo, por obra o destajo, por tarea, consultando la escala salarial fijada por el Consejo de Administración de COOPINEM, pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

- **Salario**

ARTÍCULO 40. Es la remuneración que recibe el empleado como contraprestación directa por el servicio prestado.

ARTÍCULO 41. Constituye salario: Toda remuneración recibida por el empleado, bien sea en dinero o en especie, sea cual fuere su denominación, de acuerdo a lo estipulado en el código sustantivo de trabajo.

ARTÍCULO 42. *Salario variable:* Los empleados que en el ejercicio de su cargo desempeñen las siguientes funciones: promoción, asesoría, vinculación de Asociados y recuperación de cartera, estarán bajo la modalidad de remuneración de salario variable, las cuales constituyen salario para todos los efectos de prestaciones sociales, teniendo en cuenta el acuerdo del Consejo de Administración emanado para tal fin.

No constituye salario, aparte de los indicados originalmente en el código sustantivo del trabajo, todos los beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por COOPINEM. Igualmente aquellos pagos que no tienen por objeto retribuir el servicio, sino que están destinados a facilitar al empleado el desempeño cabal de sus funciones (manutención y alojamiento, vestuario, gastos de representación y transporte).



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

El salario en especie deberá valorarse expresamente en todo contrato de trabajo y a falta de estipulación se regirá por las normas del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 43. El período de pago de los salarios de los empleados de COOPINEM será mensual.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras, y el del recargo nocturno deberá efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente. Para los empleados de COOPINEM, estos pagos se harán mínimo el 30 de cada mes.

El pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el empleado presta sus servicios y durante el horario de trabajo.

ARTÍCULO 44. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, 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, ordinario o al dominical o festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. Este salario se denominará integral.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales legales, y el factor prestacional no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) en dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedara exento de retención en la fuente y de impuestos. Los aportes parafiscales y de la seguridad social se realizarán con base en el 70% de salario integral.

Los empleados que deseen acogerse a la anterior estipulación, recibirán la liquidación definitiva del auxilio de cesantía y demás prestaciones causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

- Prestaciones legales

ARTÍCULO 45. Las prestaciones sociales son pagos que COOPINEM hace al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. A continuación se detallan:

1. Auxilio de transporte se paga a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente.
2. Calzado y vestido de labor se paga a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

salario mínimo. Cubre tres veces en el año.

3. Cesantía se toma como base el último salario mensual siempre que no haya tenido variaciones en los últimos tres meses. En caso contrario, los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios.

El retiro parcial de cesantías para la adquisición, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a la vivienda del trabajador que pertenece al régimen anual de cesantías previsto en la Ley 50 de 1990 y para los trabajadores que pertenecen al régimen tradicional de cesantías no requerirán autorización previa ante el Inspector del Trabajo. Para el pago parcial de cesantías se deberá tramitar el siguiente procedimiento: (i) Si el trabajador se encuentra en el régimen tradicional de cesantías COOPINEM realizara el pago directamente; y (ii) En el caso de encontrarse en el régimen de liquidación anual (a partir de Ley 50 de 1990 o que el trabajador se haya adherido voluntariamente a este régimen) le corresponderá pagarlo a la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías, previa solicitud por escrito del trabajador, adjuntando comunicación del trabajador en la cual conste: a) El nombre del trabajador que presente la solicitud de retiro parcial de cesantías. b) El valor del anticipo de cesantía. c) La afirmación de COOPINEM de haber verificado y estar dispuesto a vigilar que el trabajador va a utilizar sus cesantías o el préstamo en las inversiones y operaciones permitidas por la ley. Las cesantías parciales que se encuentren a cargo de COOPINEM, podrán ser otorgadas al empleado, siempre y cuando este demuestre que son para los fines antes mencionados y en todo caso se realizará la verificación de la utilización y destino de las mismas.

4. Intereses sobre cesantías es el 12% anual sobre saldos a diciembre 31 o en las fechas de retiro del trabajador.
5. Prima de servicios es a quien labore todo el semestre, o proporcionalmente por fracción. Son 15 días de salario pagaderos el último día de junio y otra en los primeros 20 días de diciembre.
6. Vacaciones es el salario ordinario que se devengue el día en que se inicie el disfrute, no se incluye el valor del trabajo extra, ni el de los días de descanso obligatorio. Los empleados que se encuentren bajo la modalidad de salario variable, las vacaciones se liquidarán teniendo en cuenta el promedio devengado durante el último año.
En los contratos a término fijo inferior a un año se paga en proporción al tiempo de servicio.
7. Subsidio Familiar.

Parágrafo. Cuando un trabajador de COOPINEM fallezca por cualquier causa, se procederá a cancelar las prestaciones sociales y demás derechos de carácter económico causados a la fecha del deceso, al o los beneficiarios que por ley se establezcan y en su respectivo orden.

CAPITULO VIII

LUGAR DIA Y HORA DE PAGO DEL SALARIO Y PERIODOS QUE REGULA.



ARTÍCULO 46. En COOPINEM el salario se acuerda con cada trabajador por sueldo, en periodos mensuales, que se paga en dinero, salvo en los casos en que se convenga pagos parciales en especie, se entrega en dinero legal colombiano mediante una de estas modalidades a) consignación en una cuenta corriente o de ahorros a su nombre, previo acuerdo entre las partes ó b) en casos especiales se hará en dinero efectivo.

Los pagos se efectuarán por periodos vencidos cada quince (15) días, mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria previamente informada por el trabajador.

De todo pago, al trabajador o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, se deja constancia del mismo. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad.

ARTÍCULO 47. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

ARTÍCULO 48. COOPINEM pagará el salario que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración de salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas.

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

CAPÍTULO IX

TIEMPO Y FORMA DE SUJECION A LOS SERVICIOS MEDICOS QUE EL EMPLEADOR SUMINISTRA

ARTÍCULO 49. Los servicios médicos para trabajadores de COOPINEM se suministran por medio de la empresa promotora de salud que cada trabajador elige al momento de vincularse a trabajar a COOPINEM, y la administradora de riesgos profesionales a la cual está afiliada la misma. Por lo que deben de someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y a las que se impartan por el comité de higiene y seguridad industrial vigente en COOPINEM, con las siguientes normas.

1. El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban el empleador o la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), en los períodos que éstas fijen por medio de sus representantes. Los exámenes correrán por cuenta del empleador.
2. El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico



de la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS).

3. En COOPINEM se da cumplimiento a las norma de higiene y seguridad industrial y de trabajo en los términos de la legislación laboral, para lo cual constituye el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y existe el programa de primeros auxilios.

A. INCAPACIDADES

ARTÍCULO 50. El auxilio por incapacidad, se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual.

En materia de Riesgos Profesionales, el Artículo 2º de la Ley 776 de 2002 define la incapacidad temporal como aquella que, según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

ARTÍCULO 51. Conforme lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, a cargo de COOPINEM estará el pago de los tres (3) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general, los cuales serán cancelados en un sesenta y seis por ciento (66%) sin que el mismo pueda afectar el salario mínimo legal mensual vigente.

Parágrafo 1. Por disposición del artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo, la incapacidad por enfermedad común que se genere del día cuarto (4) al día (90) se reconocerá la una suma equivalente al (66%) Ó 2/3 partes del salario mínimo legal vigente. Cuando la incapacidad se genere del día noventa y uno (91) al día ciento ochenta (180) se reconocerá un subsidio monetario equivalente al cincuenta por ciento (50%) lo cual significa que ni la EPS donde se encuentre afiliado el trabajador ni COOPINEM como empleador, están obligados a reconocer por incapacidad de origen común una suma equivalente al 100% del salario que percibe el trabajador.

Parágrafo 2. Cumplidos los 180 días continuos de incapacidad temporal, será el Fondo de Pensiones al que se encuentre afiliado el trabajador, a quien corresponde el pago de la prestación económica del subsidio por incapacidad temporal, otorgado por al EPS en los primeros 180 días de incapacidad. Esta prestación regirá mientras se produce la calificación de invalidez por parte de la Junta de Calificación de Invalidez, o se determina la imposibilidad de continuar el tratamiento, conforme lo establecido en el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001.

B. EXAMENES PREOCUPACIONALES.



ARTÍCULO 52. El examen médico ocupacional se define con el acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición.

ARTÍCULO 53. TIPOS DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar COOPINEM en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica pre - ocupacional o de pre - ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post – incapacidad o por reintegro.
4. Evaluación médica post - ocupacional o de egreso.

ARTÍCULO 54. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo de COOPINEM. En ningún caso COOPINEM podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional de los trabajadores.

CAPÍTULO X

RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 55. COOPINEM tiene establecido el programa de higiene y seguridad en el trabajo, con el programa de salud ocupacional, acoge los mandatos y recomendaciones formulados por la administradora de riesgos profesionales a la cual está inscrita.

ARTÍCULO 56. Es obligación de COOPINEM velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 57. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S o A.R.L., a través de la I.P.S a la cual estén asignados.

ARTÍCULO 58. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a sus superiores, quien hará lo 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 deba someterse. Sí éste no diere aviso dentro del término



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

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

ARTÍCULO 59. Los trabajadores y COOPINEM deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades en general y en particular las que ordene la Cooperativa para la prevención de las enfermedades y los riesgos en el manejo de los equipos y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 60. Los trabajadores de COOPINEM deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la institución 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.

Parágrafo 1. En todo caso, los trabajadores deberán acatar el reglamento de higiene y seguridad industrial de COOPINEM.

Parágrafo 2. 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 Programa de Salud Ocupacional de la respectiva institución, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 61. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad, el Jefe de la respectiva dependencia o superior jerárquico, ordenará inmediatamente 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 E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 62. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador 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.

ARTÍCULO 63. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: El Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo de la Institución llevará un control, en un libro especial de los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores. En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el sector de la institución y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma



sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

ARTÍCULO 64. COOPINEM no responderá de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, y sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la gravedad posterior que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado a sus Superiores el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 65. De todo accidente se llevará registro especial, con indicación de la fecha, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere y, en forma sintética, lo que éstos puedan declarar.

ARTÍCULO 66. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este Capítulo, tanto COOPINEM como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social 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, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DE SEGURIDAD.

ARTÍCULO 67. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle ordenes ni suministrar alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

ARTÍCULO 68. Los trabajadores, como deberes generales, tienen los siguientes:

1. Respeto y subordinación para con sus superiores, y respeto para con sus compañeros de trabajo.
2. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de especial colaboración en el orden moral y disciplinario.
4. Ser verídico en todo caso.
5. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, acogiendo las normas de seguridad física.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosamente.



7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de COOPINEM o ausentarse de su puesto.
9. Todos los trabajadores de COOPINEM están en obligación de usar los elementos que la misma suministra para evitar accidentes o enfermedades, tales como uniformes, delantales, guantes y demás implementos de protección, según la naturaleza del oficio.

CAPÍTULO XII

LABORES QUE NO DEBEN DESEMPEÑAR LOS MENORES y LAS MUJERES

ARTÍCULO 69. COOPINEM aplica la norma de comportamiento social, de no vincular menores de edad, fijada en la declaración de los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 70. COOPINEM protege la actividad laboral de la mujer en estado de embarazo, por lo cual durante este periodo y la lactancia se acogen los mandatos del médico tratante, en relación laboral no realizaran trabajos ni actividades peligrosas, insalubres o que requieran esfuerzos superiores a su capacidad, todo ello de acuerdo a los programas de salud ocupacional vigentes en la empresa y ordenados por la administradora de riesgos profesionales.

COOPINEM no celebra contrato de trabajo con menores de edad. Pero si se contratan acatará las siguientes disposiciones:

Parágrafo 1. Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este Código.

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

Parágrafo 2. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo.



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

Parágrafo 3. Autorización de trabajo para los adolescentes. Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el Comisario de Familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

ARTÍCULO 71. Jornada de trabajo. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTÍCULO 72. Salario. Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 73. Derechos en caso de maternidad. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el



Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

ARTÍCULO 74. Prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación.

Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

ARTÍCULO 75. Garantías especiales para el adolescente indígena autorizado para trabajar. En los procesos laborales en que sea demandante un adolescente indígena será obligatoria la intervención de las autoridades de su respectivo pueblo. Igualmente se informará a la Dirección de Etnias del Ministerio del Interior o de la dependencia que haga sus veces.

ARTÍCULO 76. COOPINEM podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de COOPINEM, las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo, regulado por los mandatos del derecho laboral. Este periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses, y en los contratos a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el mismo no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de los dos (2) meses.

CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 77. Se entiende por Orden Jerárquico de COOPINEM el conjunto de cargos directivos y representativos de la Administración, dispuestos orgánicamente y en línea de autoridad descendente.

Para efectos de autoridad y ordenamiento de COOPINEM la jerarquía se ejercerá en el siguiente orden descendente

1. Asamblea general
2. Consejo de Administración.
3. Gerente.



CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 78. COOPINEM, acoge en un todo, las obligaciones y prohibiciones que se le imponen por el Código Sustantivo del Trabajo y las autoridades de la seguridad social, para desarrollar el contrato laboral en forma equilibrada.

ARTÍCULO 79. Son obligaciones especiales de COOPINEM:

1. Poner a disposición de los Empleados, los instrumentos adecuados y el material necesario para la realización eficiente de las labores.
2. Procurar a los Empleados el medio ambiente apropiado y los elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen la salud y la seguridad.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad en el sitio de trabajo, para lo cual se proporcionarán los elementos necesarios de acuerdo con lo estipulado por las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Establecer un programa integral de bienestar social para los Empleados, que consulte las necesidades de los mismos y las posibilidades económicas y de desarrollo de COOPINEM.
6. Guardar respeto a la dignidad del Empleado, a sus creencias y sentimientos.
7. Conceder a los trabajadores los permisos y licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a COOPINEM, y que, en los (2) dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de COOPINEM, En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.
8. Atender, oír y resolver oportunamente las recomendaciones de los Empleados en asuntos relacionados con su cargo y el funcionamiento general de COOPINEM y sus reclamaciones.
9. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado, e igualmente, hacerle practicar examen médico ocupacional de retiro. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen ocupacional de egreso, cuando transcurrido cinco (5) días, a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
10. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo sí la terminación del contrato se origina por culpa o



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la Empresa le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
12. Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, así como también los consagrados en la Ley María.
13. Conceder en forma oportuna a la empleada en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal forma que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico expedido por la E.P.S.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del trabajador, este garantizará el acceso del empleado menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro 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 empresa (artículo 57 del C.S.T.)
15. Es obligación de COOPINEM dotar a todas sus oficinas y puestos de trabajo de locker o casilleros, para el uso de los empleados.
16. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 80. Obligaciones de los Empleados: Además de las obligaciones especiales contenidas en el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, los Empleados de COOPINEM cumplirán con las siguientes:

1. Respeto y trato cordial con los compañeros de trabajo, superiores miembros de Organismos Sociales, usuarios y Clientes. Así mismo respetar y acatar los canales y conductos señalados en la estructura administrativa y social de COOPINEM.
2. Procurar completa armonía con sus superiores, compañeros de trabajo, y asociados en la ejecución de las labores y relaciones personales, obrando con espíritu de lealtad, cooperación y solidaridad.
3. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, profesionalismo y eficiencia, siendo verídico en todas sus actuaciones.
4. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior, de manera fundada y comedida y las que estime conveniente para evitar daños y perjuicios.
5. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y la naturaleza de COOPINEM a fin de lograr su buen funcionamiento.



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

6. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indiquen sus superiores para el manejo del puesto de trabajo, los instrumentos y equipos confiados.
7. Realizar personalmente su labor, en los términos estipulados en el manual de funciones y procedimientos del cargo asignado; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores.
8. No comunicar a terceros, salvo autorización de COOPINEM, la información que sea de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a COOPINEM, y si existe dicha autorización se debe cifrar la información cuando sea de carácter confidencial y privado independiente del medio o canal utilizado (correo electrónico, unidades de red, dispositivos de almacenamiento, portátiles, entre otros.) Infringir esta norma es suficiente para denunciar violaciones del contrato de trabajo ante las autoridades competentes. Toda la información seguirá siendo de propiedad exclusiva de COOPINEM, y el trabajador no adquirirá ningún derecho por sólo hecho de haberla elaborado y conocerla.
9. Prestar la colaboración en casos de siniestros o de riesgos funestos inminentes que afecten o amenacen las personas o los activos de COOPINEM.
10. Respetar y observar estrictamente los preceptos del Reglamento Interno del Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, cumplir de manera estricta las normas y políticas de COOPINEM, contenidas en Manual Institucional SARC, Manual Institucional del Sistema para la Administración del Riesgo del Lavado de Activos y de la Financiación del terrorismo, Manual Institucional SARO, Código de ética y Conducta, manuales de carácter general, y los que llegare a establecer la Cooperativa.
11. 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 COOPINEM.
12. Cumplir con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato, de las leyes o del Reglamento de la Cooperativa.
13. Someterse al régimen de disciplina y orden establecidos o que estableciere COOPINEM en todas las actividades.
14. Cumplir con los compromisos económicos adquiridos dentro o fuera de COOPINEM y evitar el embargo de su salario.
15. Registrar en la empresa la dirección exacta de su domicilio y avisar dentro de los dos días siguientes cualquier cambio de la residencia durante el transcurso de la relación laboral con la Cooperativa. Así mismo mantener actualizada la información de su hoja de vida, dando aviso oportuno de cualquier modificación.
16. Asumir una presentación personal acorde con las políticas de COOPINEM.
17. Reportar oportunamente con los soportes pertinentes los gastos correspondientes a viáticos, actividades de los comités, guianza de turismo y demás gastos de representación.
18. La empleada que se encuentre en estado de embarazo deberá comunicarlo inmediatamente a la dirección y en su defecto al Jefe Inmediato por escrito y acompañado del certificado médico que acredite tal estado y la fecha probable del parto. Este aviso será



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

indispensable para que la empleada pueda invocar normas protectoras de la maternidad y solamente después de tal aviso adquirirá COOPINEM las obligaciones legales que se deriven de tal hecho. COOPINEM no podrá despedir a las empleadas cuando se encuentren en estado de embarazo o durante el periodo de la licencia de maternidad, sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

19. Dar un uso adecuado al sitio web, correo electrónico, recursos y medios digitales y/o tecnológicos; así como a los programas y licencias de software y hardware destinados para los fines relacionados con el trabajo asignado.
20. Evitar que COOPINEM sea sancionada como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones y obligaciones contractuales.
21. Aplicar correctamente los procedimientos de control que estén bajo su responsabilidad.
22. Atender eficientemente a los clientes y/o asociados de COOPINEM acatando los criterios y políticas estipulados para ello.

Parágrafo 1. Además de las obligaciones que rigen para los demás empleados, son especiales para los empleados de dirección, manejo y/o confianza las siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de los subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas de COOPINEM.
2. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
3. Aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de COOPINEM.
4. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
5. Prestar plena colaboración a COOPINEM, y en especial a los demás jefes de diversos niveles y directivos de la Cooperativa.

ARTÍCULO 81. Se le prohíbe a COOPINEM.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los Empleados, sin autorización previa de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los casos que para hacerlo la faculte expresamente la ley.
2. Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o insumos puestos en venta que establezca COOPINEM.
3. Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los Empleados en el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los Empleados obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

impedirles el ejercicio de sus derechos individuales.

6. Emplear en las certificaciones que deban darse a los Empleados signos convencionales que tiendan a perjudicarlos o adoptar el sistema de "lista negra", lo que pudiera impedirles ser ocupados en otras empresas.
7. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los Empleados, o que ofenda su dignidad.
8. En general, realizar actos no permitidos por la ley.

ARTÍCULO 82. Se prohíbe a los Empleados:

1. Sustraer útiles e instrumentos de trabajo de propiedad de COOPINEM.
2. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o bajo cualquier circunstancia que perturbe o ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la Cooperativa. En caso de que COOPINEM considere, que un empleado se encuentre en estas circunstancias, podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos o científicos para comprobar su estado o podrá pedirle que se retire de las instalaciones cuando a su juicio sea aconsejable.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin causa justa de impedimento.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución y calidad del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o incitar a su declaración o mantenimiento sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o actividades similares en los lugares de trabajo sin autorización de COOPINEM.
7. Realizar labores comerciales en las instalaciones de COOPINEM bien como compradores o vendedores.
8. Usar las herramientas de trabajo suministradas por COOPINEM en objetivos diferentes de las labores contratadas.
9. Coartar la libertad a sus compañeros de trabajo para pertenecer a Ligas, Asociaciones, Entidades Religiosas y Políticas.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de la cooperativa o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, los elementos o el lugar donde trabaja.
11. Abandonar el trabajo sin previo aviso al respectivo superior y sin autorización expresa de éste.
12. Realizar reuniones en los locales o dependencias de la Cooperativa. Cualquiera que sea su objeto, sin permiso especial de sus superiores.
13. Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

14. Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la Cooperativa.
15. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, diseños, especificaciones, o datos relacionados con clientes de la organización, o cualquiera de los sistemas o procedimientos de la Cooperativa.
16. Utilizar medios de distracción durante el trabajo, tales como radios, revistas, libros juegos.
17. Utilizar inadecuadamente el teléfono y la infraestructura tecnológica de la Cooperativa, para asuntos personales.
18. No acatar órdenes e instrucciones sobre seguridad y vigilancia en las instalaciones de la Cooperativa.
19. Hacer comentarios malintencionados respecto de las decisiones de la entidad, sus jefes, compañeros, en lugares y a personas diferentes a su respectivo superior, personal administrativo, directivo u órganos de control.
20. Realizar pronunciamientos públicos sobre campañas políticas a nombre de la Institución o que la involucre.
21. No regresar al trabajo una vez concluida la diligencia en la EPS o cualquier entidad de seguridad social sin reporte ante el jefe inmediato.
22. Atender deficientemente a los Asociados, Empleados y Público en General, no acatando los criterios y políticas de servicios establecidas en COOPINEM.
23. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.
24. Consultar información de clientes, o personas naturales y/o jurídicas que no tengan relación con la Cooperativa, en las centrales de información sin previa autorización, o entregar la información consultada, aún con la autorización del titular.
25. Ocultar errores operativos.
26. Aplicar normas, procedimientos y/o políticas no estipuladas en la Cooperativa.
27. Apropiarse de dinero, objetos, documentos y en general cualquier bien mueble, que hayan sido hallados dentro de las instalaciones de la Cooperativa, independiente de su valor.
28. Se prohíbe en el ejercicio de su trabajo, utilizar elementos tales como memorias USB, discos extraíbles o cualquier elemento de almacenamiento de información tecnológica.
29. Ingresar a las áreas restringidas, o permitir el acceso a las mismas de personas extrañas.
30. Acceder a información o recursos no requeridos para el desempeño de su cargo o función.

CAPÍTULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

ARTÍCULO 83. Escala de faltas. El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de algunas de las prohibiciones en este reglamento o el contrato individual de trabajo, siempre que a juicio de COOPINEM no constituya justa causa para dar por terminado el Contrato de Trabajo por parte de aquella, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

- a. Amonestación o llamado de atención verbal.
- b. Amonestación o llamado de atención escrito.
- c. Sanción pecuniaria.
- d. Suspensión.

Parágrafo 1. La amonestación o llamado de atención verbal consiste en la advertencia que podrá ser verbal o a través de correo electrónico, que el inmediato superior hace al trabajador que comete la violación leve de sus obligaciones laborales. La sola amonestación no se considera sanción.

Parágrafo 2. La amonestación o llamado de atención escrito, se aplica en caso de que el trabajador cometa nueva falta leve o en caso de que a juicio de COOPINEM la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable.

Parágrafo 3. La sanción pecuniaria solo se impondrá en caso de retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, las cuales no podrán exceder de la quinta (5ª) parte del salario de un (1) día y su importe se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de COOPINEM.

Parágrafo 4. La suspensión disciplinaria podrá imponerla COOPINEM en caso de faltas o violación de obligaciones, deberes y prohibiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo, que a juicio de ella no ameriten la terminación del Contrato de trabajo con justa causa.

La suspensión disciplinaria no podrá exceder de ocho (8) días la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia.

ARTÍCULO 84. COOPINEM no podrá imponer a sus trabajadores, sanciones no previstas en la ley, en este Reglamento o en el contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 85. Se establece en la siguiente tabla la tipología de las faltas establecidas por Coopinem y las correspondientes sanciones disciplinarias.



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

AACTA N°675

N°	TIPO FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	Violación del régimen de las obligaciones y prohibiciones establecidas para los trabajadores, y el no cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los diferentes manuales de la Cooperativa.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por treinta (30) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.
2	Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo. El retardo generado hasta por cinco (5) minutos justificados no genera sanción alguna.	Amonestación verbal si se incurre en retardo hasta por segunda (2) vez en un mes.	Llamada de atención escrita si se incurre en retardo por tercera (3) vez en un mes	Suspensión hasta por siete (7) días si se incurre en retardo por cuarta vez en un mes
3	Faltas de trabajo totales o parciales injustificadas.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
4	Salir de las dependencias de la Empresa durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Llamada atención verbal.	Llamada de Atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.
5	Injuriar, agredir verbalmente o físicamente a un trabajador durante las horas de trabajo y/o dentro de las dependencias de COOPINEM. Esta sanción se aplicara sin perjuicio de la facultad de COOPINEM para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por quince (15) días.	Suspensión hasta por treinta (30) días.
6	Promover intrigas o discordias en contra de los trabajadores de la Empresa, durante las horas de	Llamada atención verbal.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

AACTA N°675

	trabajo o dentro de las dependencias de la Cooperativa			
7	Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, organos de Administración, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la Empresa. Esta sanción se aplicara sin perjuicio de la facultad de COOPINEM para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por quince (15) días.	Suspensión hasta por treinta (30) días.
8	Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior, siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días.	
9	Fumar dentro de las dependencias de COOPINEM o en horas de trabajo.	Llamada de atención verbal.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.
10	Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de COOPINEM, sin la debida autorización.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días.
11	Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para tal efecto.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días.
12	Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días.
13	Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días.	



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

AACTA N°675

	las dependencias de COOPINEM sin previa autorización o destruir o dañar de cualquier forma las existentes.			
14	Contribuir o hacer peligroso el lugar de trabajo.	Llamada de atención verbal.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días.
15	Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. O consumir las mismas dentro de la dependencia de COOPINEM o en el horario de trabajo. Esta sanción se aplicara sin perjuicio de la facultad de COOPINEM para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa calificada como grave	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días.	Suspensión hasta por treinta (30) días.
16	Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de COOPINEM o de sus compañeros. Esta sanción se aplicara sin perjuicio de la facultad de COOPINEM para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	
17	Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	
18	Hacer afirmaciones falsas o mal intencionadas sobre COOPINEM, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por quince (15) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

AACTA N°675

	Esta sanción se aplicara sin perjuicio de la facultad de COOPINEM para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.			
19	Violar las normas de higiene y seguridad industrial.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días.
20	Entrar a sitios restringidos por COOPINEM sin autorización.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días.
21	No trabajar de acuerdo con los métodos, directrices, circulares, procedimientos, y en general los sistemas implementados por COOPINEM.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por siete (7) días.	
22	Sacar, exhibir o entregar documentos, facturas, libros, herramientas y objetos de la Empresa o de sus trabajadores sin autorización. Esta sanción se aplicara sin perjuicio de la facultad de COOPINEM para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa calificada como grave	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	
23	Dormirse en horas de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días.
24	Ocultar o no informar faltas cometidas contra COOPINEM por algún trabajador.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días.



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

AACTA N°675

25	Hacer mal uso o engañar a COOPINEM para obtener préstamos o beneficios de cualquier índole.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por siete (7) días.	
26	No usar el uniforme o no usarlo en la forma indicada, (Si lo hubiere)	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por Un (1) días	Suspensión hasta por tres (3) días.
27	Utilizar celular o teléfonos fijos de la Empresa y/o hacer llamadas de larga distancia nacionales o internacionales o por cobrar, sin autorización previa o para el uso personal.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por tres (3) días	
28	No informar a la oficina competente de la institución por parte de los trabajadores, las nuevas direcciones cuando se presenten cambios en el domicilio de estos.	Llamada de atención verbal.	Llamada de atención escrita	
29	Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de Trabajo, o clientes y/o usuarios de COOPINEM.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por quince (15) días.
30	Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas a la E.P.S., o para atender a las causas de los permisos o licencias.	Llamada de atención escrita.	Suspensión de un (1) día.	Suspensión hasta por tres (3) días.



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

AACTA N°675

31	<p>No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día, dentro de los primeros tres (3) días de ocurridas éstas.</p> <p>Las incapacidades deben ser emitidas por las Entidades del Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas por COOPINEM.</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión de un (1) día.</p>	<p>Suspensión hasta por tres (3) días.</p>
32	<p>Engañar a COOPINEM en relación con el uso y justificación de los permisos</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión de un (1) día.</p>	<p>Suspensión hasta por tres (3) días.</p>



REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

ARTÍCULO 86. La escala de faltas regirá cuando se cometan infracciones al régimen de obligaciones, deberes y prohibiciones estipuladas en este reglamento.

Parágrafo 1. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, COOPINEM deberá oír al trabajador inculpado directamente el cual podrá estar asistido por 1 ó 2 dos compañeros, o jefes de área. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Institución de imponer o no, la sanción definitiva. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación a éste trámite. (Artículo 115 C.S.T.).

Parágrafo 2. El procedimiento que se seguirá antes de aplicar las respectivas sanciones a las faltas cometidas por el trabajador será así:

- a. **Competencia.** Corresponde en primera instancia a la oficina de la Gerencia, conocer, investigar y sancionar la falta disciplinaria cometida por el trabajador.

Los Jefes Inmediatos y líderes de procesos tienen la facultad para imponer amonestaciones o llamados de atención tanto escritos como verbales, pero antes de la imposición de la misma, se requiere aprobación por parte de la oficina de Gerencia.

- b. **Audiencia del implicado.** El trabajador acusado debe ser oído en audiencia de descargos, lo que implica que debe ser notificado de la queja a fin de que se pueda adelantar la diligencia de descargos. COOPINEM notificará al trabajador de la apertura de la investigación disciplinaria y se le informará al trabajador que podrá presentarse a la diligencia de descargos con un compañero de trabajo o por 1 ó 2 dos representantes del comité o compañeros de trabajo.

Instalada la diligencia de descargos, en ella se analizarán y tendrán en cuenta los hechos constitutivos de la falta, los cargos y las pruebas presentadas por las partes; y de lo que ocurra, se dejará constancia escrita firmada por los asistentes en acta cuyo original reposará en los archivos de COOPINEM, y dos copias, una para el trabajador y otra para los representantes de los trabajadores si los hubiere.

- c. **Decisión.** Una vez recibido los descargos presentados por el trabajador, la oficina de Gerencia contará con quince (15) días hábiles para proferir la decisión, la cual tendrá que notificarse al trabajador investigado. La decisión que con respecto a la sanción se haya tomado por parte de COOPINEM, deberá ser notificada personalmente por escrito al trabajador, en las instalaciones de la Institución, o en caso de no ser posible dentro de los tres días siguientes a la fecha de la decisión, se enviará copia de la misma por correo a la última dirección aportada por el trabajador.

- d. **Recursos.** El trabajador que no esté de acuerdo con la sanción determinada, podrá solicitar el recurso de APELACIÓN ante el Gerente General, dentro de los cinco (5) días hábiles



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

siguientes, contados desde la notificación de la sanción. Recibido el recurso de APELACIÓN, el Gerente General tendrá un plazo de quince (15) días hábiles para decidir si confirma o no la sanción, o la conmuta por otra más leve.

ARTÍCULO 87. Todas las faltas cometidas por el trabajador, con sus correspondientes sanciones, serán registradas en la respectiva “hoja de vida”, para ser tenidas en cuenta en caso de ascensos o promociones y cuando sea necesario analizar la conducta del trabajador para decidir sobre nuevas sanciones o acerca de su desvinculación de COOPINEM, o para imponer una sanción disciplinaria.

Parágrafo 1. Ante una determinada falta, COOPINEM puede a su juicio, atendidas las circunstancias particulares del caso, abstenerse de aplicar la sanción disciplinaria prevista en el presente reglamento o aplicar una menor, sin que ello pueda posteriormente invocarse como precedente en el caso de una falta similar cometida por el mismo trabajador o por otro.

Parágrafo 2. Las sanciones serán impuestas teniendo en cuenta lo siguiente:

- a. Naturaleza de la falta.
- b. Antecedentes del trabajador.
- c. Nivel de reincidencia de la falta.
- d. Circunstancia en que se cometió la falta.
- e. Responsabilidad del trabajador en COOPINEM.
- f. Gravedad de la falta.
- g. Doble sanción.
- h. Antigüedad del trabajador.

CAPITULO XVII

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 88. JUSTAS CAUSAS. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el Artículo 62 del Capítulo VI del CST tanto por parte de COOPINEM, como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo.

A. POR PARTE DE LA EMPRESA:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de COOPINEM:

- a. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

trabajador en sus labores, contra la Empresa, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

- c. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de la Empresa, o de sus representantes y asociados.
- d. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- e. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- g. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- h. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- i. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Empresa.
- j. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- l. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- m. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- n. El reconocimiento al empleado de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
- o. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

	REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA MULTIACTIVA COOPINEM	Fecha: 29/01/2021
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 01
		ACTA N°675

Parágrafo 1. Para dar aplicación al numeral 9 del presente artículo, COOPINEM deberá cumplir el siguiente procedimiento:

- a. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b. Si hechos los anteriores requerimientos COOPINEM considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del empleado, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y
- c. Si COOPINEM no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Parágrafo 2. La terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte de COOPINEM, le implica pagar al trabajador una indemnización en los términos que señala el Código Sustantivo del Trabajo.

B. POR PARTE DEL EMPLEADO:

- a. El haber sufrido engaño por parte del Empleador respecto de las condiciones de trabajo.
- b. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
- c. Cualquier acto del Empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.
- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- f. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte del Empleador de sus obligaciones legales.
- g. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los artículos 57o. y 59o. del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. La terminación unilateral del contrato de trabajo, sin justa causa, por parte del trabajador, no le implica pagar a la Empresa indemnización alguna; pero si subsiste la obligación de informar el hecho de la terminación unilateral, con un mes de antelación, a fin de que la Empresa pueda proceder a realizar el reemplazo y capacitación del puesto de trabajo ocupado por el empleado que renuncia.

	REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA MULTIACTIVA COOPINEM	Fecha: 29/01/2021
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 01
		ACTA N°675

C. FALTAS GRAVES CALIFICADAS POR EL EMPLEADOR.

ARTÍCULO 89. Además de las contempladas en otros artículos del presente Reglamento Interno de Trabajo, constituyen faltas graves por parte del trabajador, y COOPINEM podrá dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa por cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Si el trabajador ejecuta algún acto inmoral o que demuestre falta de honradez o veracidad en sus actuaciones contractuales.
- b. Si el trabajador viola gravemente cualquiera de las prohibiciones que a él le incumben, establecidas en este reglamento.
- c. Si el trabajador incurre en incumplimiento grave de cualquiera de las demás obligaciones contractuales o reglamentarias a su cargo.
- d. No observar estrictamente los preceptos del Reglamento Interno del Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, las normas y políticas de COOPINEM, contenidas en Manual Institucional SARC, Manual Institucional del Sistema para la Administración del Riesgo del Lavado de Activos y de la Financiación del terrorismo, Manual Institucional SARO, Código de ética y Conducta, manuales de carácter general, y los que llegare a establecer la Cooperativa.
- e. Si el trabajador dentro de un semestre (seis meses), que se contará desde la primera falta, incurre en cinco (5) faltas o sanciones disciplinarias o llamados de atención y/o amonestaciones por escrito cualquiera que sea la causa de estas.
- f. El fraude cometido o intentado contra los intereses de COOPINEM, que pude ser mediante la presentación de recibos, certificados y otros documentos falsos, alterados o adulterados, constituye falta grave y justa causa de terminación unilateral del contrato.
- g. El hecho de que el trabajador llegue embriagado o bajo la influencia de narcóticos, licor o drogas sicotrópicas o enervantes al trabajo, ingiera estas sustancias o sea sorprendido bajo su efecto dentro de las instalaciones de COOPINEM, o en el lugar donde deba cumplir sus funciones sin importar la cantidad.
- h. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, o portarlas en el lugar donde deba cumplir sus funciones a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores o vigilantes.
- i. Cualquier acción u omisión grave en negligencia, descuido o imprevisión en que incurra el trabajador que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las personas, elementos, edificaciones, bienes, mercancías almacenadas o medios de trabajo.
- j. Cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, efectos de comercio, títulos y valores, elementos de trabajo, herramientas o mercancías de los clientes que COOPINEM reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que no rinda cuenta de manejo de tales



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

bienes, de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por COOPINEM o en la oportunidad en que deba hacerlo.

- k. Aceptar o solicitar contraprestaciones o dádivas a los clientes o empleados de COOPINEM a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que dichos clientes o empleados tramiten ante la Institución.
- l. Fumar en los lugares donde esté prohibido o en donde hacerlo conlleve un riesgo para las personas o bienes de COOPINEM, o de propiedad de terceros que se encuentren en sus instalaciones.
- m. Introducir o mantener dentro de las instalaciones de COOPINEM en cualquier cantidad productos tóxicos, explosivos o azarosos.
- n. Cualquier acto de violencia, injuria, maltrato, amenaza o agresión, ya sea de palabra o de obra, en que incurra el empleado dentro de las dependencias de COOPINEM o fuera de ella contra superiores, compañeros, clientes, colaboradores, o la ejecución de las anteriores conductas contra terceros dentro o fuera de las instalaciones de COOPINEM.
- o. Redactar, imprimir, publicar, distribuir, o costear documentos, disquetes, o similares que contengan amenazas, injurias, calumnias, difamaciones, apodos, palabras soeces o ridiculizaciones en contra de sus superiores o compañeros de trabajo o por incurrir en los hechos mencionados en forma verbal.
- p. Prestar servicios o ayudar a prestar servicios iguales o similares a los prestados por COOPINEM.
- q. Comentar, aún en forma indirecta, y salvo autorización expresa de los directivos, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a COOPINEM.
- r. Destruir, retirar, reproducir o divulgar documentos de COOPINEM sin autorización de los directivos, o dañarlos, ocultarlos, alterarlos o adulterarlos.
- s. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por COOPINEM para la entrada o salida de personal.
- t. Desacreditar en alguna forma los servicios de COOPINEM, con manifestaciones y actos encaminados a tal fin.
- u. Negarse a utilizar adecuadamente los implementos de seguridad industrial adoptados por COOPINEM o negarse a cumplir las medidas de higiene o seguridad.
- v. Ingresar o permanecer dentro de las instalaciones de COOPINEM sin autorización en horas distintas a las de su horario de trabajo.
- w. Interponer directa o indirectamente cualquier medio que impida que el trabajo propio, el de otros trabajadores, máquinas, equipos, medios de trabajo, no se efectúe en la cantidad, calidad o por tiempo fijado por COOPINEM.
- x. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de COOPINEM.
- y. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de COOPINEM.
- z. La deslealtad con la institución.



- aa. No ser verídico en sus actuaciones.

CAPÍTULO XVII

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 90. Los trabajadores vinculados a COOPINEM deberán presentar sus reclamos ante su superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

Para presentar reclamos a COOPINEM, el trabajador dispone de la facultad de estar asistido por la Gerencia y compañeros de trabajo

CAPÍTULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 91. Los Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por COOPINEM constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo con condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en COOPINEM y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 92. En el desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, COOPINEM ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de COOPINEM.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

hostigamientos en COOPINEM, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere COOPINEM para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior

ARTÍCULO 93. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento

1. COOPINEM tendrá un Comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de COOPINEM en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo,
 - b. formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
 - c. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - d. 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.
 - e. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - f. Hacer las sugerencias que considere 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 COOPINEM.
 - g. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - h. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez por trimestre; así mismo, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el



**REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA
MULTIACTIVA COOPINEM**

Fecha: 29/01/2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 01

ACTA N°675

comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de COOPINEM para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

CAPITULO XIX

OBJECIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO – PUBLICACIONES- VIGENCIA – CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 94. OBJECIONES AL REGLAMENTO DE TRABAJO: COOPINEM publicará en cartelera de la misma el Reglamento Interno de Trabajo y en esta informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, así como la fecha desde la cual entrará en aplicación.

El comité Consultivo Laboral, podrán solicitar a COOPINEM dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112, o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no fueren aceptadas las objeciones presentadas por los trabajadores o la organización sindical si la hubiere, éstos podrán poner en conocimiento del Ministerio de la Protección Social tales objeciones y si este ente realiza modificaciones, COOPINEM las acatará.

ARTÍCULO 95. PUBLICACIONES: Una vez cumplida la obligación del artículo anterior, COOPINEM deberá publicar una copia en caracteres legibles, en cada una de las dependencias y en la Sede Principal.

ARTÍCULO 96. VIGENCIA: El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

Los vacíos del presente Reglamento, serán suplidos por el Código Sustantivo del Trabajo y las

	REGLAMENTOS INTERNOS COOPERATIVA MULTIACTIVA COOPINEM	Fecha: 29/01/2021
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 01 ACTA N°675

disposiciones que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 97. CLÁUSULAS INEFICACES: No Producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del empleado en relación con lo establecido en las Leyes o contratos individuales de trabajo, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento cuando fueren más favorables al empleado.

Hace parte de este Reglamento interno de trabajo el Código de ética y buen gobierno que tiene establecido la Cooperativa.

En las mismas condiciones este reglamento opera para la Agencia de Viajes Coopiturismo.

Publíquese, Comuníquese y Cúmplase.

OSCAR WILLIAM BRAVO MONROY
Presidente Consejo de Administración

CARLOS ALBERTO RUBIO VIVAS
Secretario Consejo de Administración