

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

SOMETIMIENTO DE LA COOPERATIVA “COBIENESTAR” Y DE LOS TRABAJADORES

1

Artículo 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa domiciliada en la calle 10 N° 11 – 41 Barrio Pie del Llano, del Municipio de Riosucio Caldas, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Cooperativa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores celebrados o que se celebren con la empresa, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2º. Quien aspire a tener un cargo en la Empresa debe hacer la solicitud por escrito, enviando su hoja de vida a la oficina de Talento Humano y/o a la Gerencia en la sede Administrativa de la Cooperativa, adjuntando los siguientes documentos:

- Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad, o extranjería según sea el caso.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificados de estudios.

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

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 3º. La Cooperativa se acoge al Decreto 4642 de 2005, emitido por el Ministerio de la Protección Social, “DECRETA: Artículo 1º. Adicionase el artículo 11 del Decreto 933 de 2003 con el siguiente parágrafo: “Parágrafo

4º: Los Hogares Infantiles creados como personas jurídicas sin ánimo de lucro que conformen el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, y que presten el servicio público de Bienestar Familiar mediante la celebración de contratos de aporte, no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices”. Artículo 2º. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.”

Parágrafo: La Cooperativa COBIENESTAR podrá realizar Contrato de Pasantía siempre que el aprendiz envíe por medio de un oficio la solicitud para realizar su etapa productiva en nuestra cooperativa, y dependiendo de la situación financiera se dará o no una beca económica; el contrato se hará en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- Nombre de la empresa o empleador;
- Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
- Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato,
- Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquel;
- Condiciones del trabajo, duración y periodos de estudio;
- Firmas de los contratantes o de sus representantes.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

CAPITULO IV

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 4º. La Cooperativa COBIENESTAR, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba, que no puede ser superior a lo ordenado por el C.S.T o por la ley y que tendrá por objeto apreciar por parte de la cooperativa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

Artículo 5º. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

Artículo 6º. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Subrogado artículo 78, por el artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

Artículo 7º. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste,

se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T. Modificado por el Decreto. 617 de 1954 art.3).

CAPITULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 8°. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la cooperativa; de acuerdo al Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice: “la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana”. Salvo la siguiente excepción a la que se acoge Cobienestar: “El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la cooperativa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

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

Además trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios tienen derecho a todas las prestaciones y beneficios de que disfrutaban los demás trabajadores.

Parágrafo. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo”.

CAPITULO VI

HORARIO DE TRABAJO EN LA COOPERATIVA “COBIENESTAR”

Artículo 9°. El personal que labora en la Cooperativa COBIENESTAR, está en la obligación de asistir a su trabajo todos los días laborables como establece la Ley, de acuerdo al horario normal establecido.

1. Los días laborales para el personal de la Modalidad Familiar será de Lunes a Viernes, de 7:00 A.M. a 4:30 P.M. siempre y cuando no exista ninguna situación que afecte el normal desenvolvimiento de las actividades o de la Unidad, que amerite una extensión del horario de trabajo, la cual podría abarcar días no laborables.

2. Los días laborales para el personal de la Modalidad Institucional será de Lunes a Viernes, de 7:30 A.M. a 5:00 P.M. siempre y cuando no exista ninguna situación que afecte el normal desenvolvimiento de las

actividades o de la Unidad, que amerite de una extensión del horario de trabajo, la cual podría abarcar días no laborables.

3. Los días laborales para el personal de la Modalidad Familiar Tradicional (Hogares Comunitarios de ICBF) será de Lunes a Viernes, de 7:30 A.M. a 5:00 P.M. siempre y cuando no exista ninguna situación que afecte el normal desenvolvimiento de las actividades o de la Unidad, que amerite de una extensión del horario de trabajo, la cual podría abarcar días no laborables.

4. El personal del área Administrativa tendrá un horario de trabajo de Lunes a Viernes de 7:30 A.M. a 6:00 P.M. Habrá un horario especial en la tercera semana del mes que se cumplirá con el siguiente horario de 8:00 AM a 6:00 PM (por una semana), para brindar atención ese tercer sábado del mes que será de 8:00 A. M. a 12:30 P.M.

5. El personal de Bodega tendrá un horario de servicio de lunes a Miércoles, de 7:30 A. M. a 6:00 P. M., el Jueves de 7:00 A.M. a 7:00 P.M. y los Viernes de 6:30 A.M. a 4:30 P.M. también tendrá el mismo horario especial relacionado en el punto anterior (área administrativa).

6. El personal de la Cooperativa COBIENESTAR, dispondrá para la hora del almuerzo, varios horarios ya que en el área administrativa y en los CDI el tiempo de llegada y salida del personal es diferente por tanto se dispondrá de dicho tiempo según los horarios de entrada y salida de las diferentes áreas de la administración y CDI a fin de no afectar el normal desenvolvimiento de las funciones.

Parágrafo 1°. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21. Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2°. Jornada especial. En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratado para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Artículo 20, literal c), Ley 50 de 1990).

Parágrafo 3°: DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo

de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 164 C.S.T, subrogado por el Art. 23 Ley 50/90).

Parágrafo 4º: PARTICIPACION A DESFILES O ACTIVIDADES INSTITUCIONALES. Las cuales son de carácter obligatorio y no tienen ninguna compensación salarial, a excepción de llegar a un acuerdo con Gerencia, donde se proponga por escrito un día como compensatorio por haber participado en tal actividad.

5

CAPITULO VII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 10º. De acuerdo a nuestra legislación laboral (Código sustantivo del trabajo, Art., 177), prevé que lo siguientes días se consideran festivos, y por tanto se consideran días de descanso obligatorio remunerado:

Días de fiesta. Su remuneración. Todos los trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

1. Primero de enero, seis de enero, diez y nueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre; además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del señor, Corpus Christi y Sagrado corazón de Jesús.

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

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

A su vez, el artículo 178 del código sustantivo del trabajo, expresa que:

Suspensión del trabajo en otros días de fiesta.

Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior el patrono suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista, en reglamento, pacto, convención colectiva sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo 1º. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

Parágrafo 2º. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

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

Artículo 11°. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 modificado por la Ley 789 de 2002, y en el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, artículo 25 de la Ley 50 de 1990.

CAPITULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS PARA LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE BIENESTAR SOCIAL

Artículo 12°. La cooperativa sólo realiza contratos a término fijo inferior a un (1) año, razón por la cual los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Art 46, en su parágrafo, que fue modificado por el art 3 de la Ley 50 de 1.990) cuando se les liquiden todas las prestaciones sociales.

Artículo 13°. La cooperativa tendrá un caso específico para efecto de las vacaciones para las Madres Comunitarias según lo dispuesto por ICBF.

Parágrafo 1°. La gerente es la única persona que toma el período de vacaciones, por tener un contrato a término indefinido, el tiempo de vacaciones se da luego de un año calendario laborado y consistente en tomar quince (15) días hábiles consecutivos de descanso. La gerente podrá disponer de las fechas en que saldrá a vacaciones, procurando que sea en una fecha que le convenga de acuerdo con sus necesidades familiares y personales, así como para evitar que se pueda presentar alguna dificultad en el desarrollo de las actividades propias de la cooperativa.

No obstante lo anterior, respecto del período de vacaciones, refiere el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
2. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

3. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas”.

PERMISOS

Artículo 14°. La cooperativa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para asistir al entierro de sus compañeros, y por 3 días para sucesos importantes y que requieran de su presencia, siempre que avisen con la debida oportunidad a la cooperativa y a sus representantes y que en el último caso, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del área de trabajo en el que se encuentre. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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 permita las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

CAPITULO IX

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN EN LA COOPERATIVA “COBIENESTAR”

Artículo 15°. Formas y libertad de estipulación. (Art. 132, subrogada por la Ley 50 de 1990 en su art. 18)

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal según el Artículo 158 del C.S.T.

Artículo 16°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

Artículo 17°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: Será mensual por periodos vencidos

Artículo 18°. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice sin ser sus jefes inmediatos por escrito así (Art 139 concordante con el Arts. 1626,1630 C.C.)

1. Según lo expresado en el artículo 134 del código sustantivo del trabajo: El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

CAPITULO X

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

Artículo 19°. Es obligación de la Cooperativa de bienestar Social COBIENESTAR 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 SG-SST (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 20°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 21°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su Coordinador o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que se le preste el servicio de atención médica (EPS o en caso tal Urgencias), a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término 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 (art 60 Numeral 4 del código sustantivo de trabajo "Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador"), a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 22°. Los trabajadores 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 cooperativa en determinados casos, los exámenes pueden ser pull de drogas, alcoholimetría, la importancia de realizarlos es porque se pueden encontrar riesgos en la persona.

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.

Artículo 23°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la cooperativa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos que representen peligro, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo: 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 SG-SST de la respectiva cooperativa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, para los trabajadores, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

Artículo 24°. En caso de accidente de trabajo, el Coordinador y/o cualquier empleador del respectivo CDI, Hogar comunitario o dependencia del área administrativa, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1562 de 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L.

Artículo 25°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 26°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad Administradora de Riesgos Laborales y a la entidad promotora de salud (EPS), en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Artículo 27°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio 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 1562 de 2012, Decreto. 13/67 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, y el Decreto 1443 del año 2014, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN DE LA COOPERATIVA “COBIENESTAR”

Artículo 28°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

01. Respeto y subordinación a los superiores.
02. Respeto a sus compañeros de trabajo.
03. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
04. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la cooperativa.
05. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
06. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
07. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
08. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Coordinador o jefe inmediato para el manejo de los diferentes programas y procesos e instrumentos de trabajo.
09. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otro compañero, si se encuentra por fuera de su puesto de trabajo.

COBIENESTAR CAPITULO XII Juntos por el bien común

ORDEN JERARQUICO DE LA COOPERATIVA DE BIENESTAR SOCIAL “COBIENESTAR”

Artículo 29°. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

Área Administrativa

- Gerencia
- Asistente de Gerencia

Área de Talento Humano

- Coordinador de Talento Humano
- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar de Archivo

Área de Compras

- Coordinador de Compras
- Auxiliar Administrativo

Área de Finanzas

- Contador
- Tesorera
- Auxiliar Contable y Administrativo

Área de Calidad

- Enlace EPICO
- Salud Ocupacional

Área de Logística

- Coordinador de Bodega
- Apoyo de Bodega
- Auxiliar Contable y de Bodega
- Auxiliar de Bodega
- Empacador

Área Social

- Coordinador General CDI: Modalidad Familiar e Institucional
- Coordinador Pedagógico
- Coordinadores CDI
- Auxiliar Administrativo
- Apoyo Nutricional
- Apoyo Psicosocial
- Docentes
- Auxiliares Pedagógicos
- Manipuladores de Alimentación
- Auxiliares de Servicios Generales

Hogares

- Coordinadora Hogares
- Agentes Educativos
- Madre Comunitaria

COBIENESTAR
Juntos por el bien común

Parágrafo: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: La Gerente y los Coordinadores de las áreas administrativas y Coordinadores de los CDI. Para dar cumplimiento a este parágrafo los coordinadores y la gerente quedan facultados para aplicar llamados de atención, la Gerencia para aplicar Memorandos así como también como autoridad superior tiene la facultad de decidir si el trabajador continua o no, luego de estudiar y analizar el caso.

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA COBIENESTAR Y LOS TRABAJADORES

Artículo 30°. Son obligaciones especiales de Cobienestar:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la cooperativa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 23 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente hacerle practicar examen médico general de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Conceder al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. "Artículo 1 de la Ley 1280 de 2009".

Parágrafo: Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

9. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. "Artículo 3o. de la Ley 1468 de 2011".
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Artículo 31°. Son obligaciones especiales de los trabajadores:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada o propia de la cooperativa y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la cooperativa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los equipos, que les hayan facilitado y todos los sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la cooperativa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.
7. No sacar ningún tipo de información de Cobienestar en medio magnético y/o físico, ni compartirla o entregarla a otras personas externas o entidades de características similares a la cooperativa, o no similares.
8. Abstenerse de pactar y realizar cobros adicionales para los niños/as que hacen parte de los programas operados por la Cooperativa.
9. Conservar en buen estado la dotación adquirida y recibida en el marco de la ejecución del presente contrato y utilizarla debidamente. En caso de pérdida o daño de la misma, esta se obliga a reponerla por otra, de características y especificaciones técnicas iguales o similares a la inicialmente adquirida, dentro de los (10) diez días hábiles siguientes a la pérdida o daño.
10. En el caso de llegase a presentar una renuncia por parte del trabajador este deberá informar mediante oficio escrito a la gerencia, mínimo con veinte (20) días de antelación y quedar a paz y salvo con todas sus obligaciones contractuales, así mismo si fuese el caso realizar el empalme con la otra persona que llegue a ocupar la vacante.
11. Llegado el caso de tener una incapacidad y no legalizarla mandando la documentación correspondiente a la persona encargada de las afiliaciones, esta será descontada de su salario.

12. Solicitar los permisos por escrito y entregarlo a su jefe inmediato con antelación con un mínimo de 5 días hábiles.

13. Hacer uso adecuado del carné utilizándolo en las labores de carácter institucional, en el área laboral y en actividades institucionales tanto internas como externas, y cuando termine entregarlo a su jefe inmediato – coordinador(a).

14. Abstenerse de realizar o permitir que se realicen en las instalaciones donde se brinda la atención, cualquier tipo de actividad ya sea social, religiosa, de carácter político, tales como fijar o distribuir anuncios y afiches alusivos a candidatos, partidos políticos, procesos electorales, intervención de candidatos en los Grupos de Estudio y Trabajo y/o actividades similares o de cualquier otra índole en el horario de prestación del servicio que no se encuentren relacionadas con las actividades propias de la atención.

15. En el momento en que se requiera movilizarse porque su trabajo así lo exija, debe hacer uso del transporte otorgado por ley para dichos desplazamientos.

16. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los equipos en cualquiera de las sedes la cooperativa.

17. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

18. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. “Artículo 4o. de la Ley 1468 de 2011”.

19. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

20. Dar información real y oportuna sobre su familia, contar sus antecedentes.

21. Reportar y declarar en forma real el origen de bienes como prevención de Lavado de activos y Financiación del Terrorismo para la cooperativa, quienes no lo hicieron se les aplicara las sanciones legales pertinentes según la circular Numero 006 que regula las empresas de Economía Solidaria

Artículo 32°. Sé prohíbe a la Cooperativa de Bienestar Social COBIENESTAR:

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

a).Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

c). En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

d). Los cupos no atendidos por la Madre Comunitaria; y a los demás empleados los descuentos por libranzas autorizados, los préstamos realizados al trabajador con previo pagaré, el valor de la alimentación para los empleados que se alimenten en los CDII, no podrán realizarse sin previa autorización del empleado.

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

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

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

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

6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la cooperativa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

Artículo 33º. Sé prohíbe a los trabajadores de la Cooperativa de Bienestar Social COBIENESTAR:

1. Sustraer de COBIENESTAR, Sede Administrativa, sedes de CDI u Hogar comunitario los útiles de trabajo, las materias primas, o productos alimenticios, de aseo, papelería, equipos de cómputo y oficina sin autorización.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

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

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

16

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

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

7. No se permite comercializar, vender, ofrecer o promocionar comida, productos de revista, boletas y otros elementos, a los padres y madres usuarias de los programas operados por la cooperativa.

8. Por ningún motivo se debe falsificar las firmas de los padres de familia o alterar documentos que soporten información de los niños/as padres, cuidadores o empleados de los programas manejados por la cooperativa.

9. Se prohíbe los comentarios mal intencionados que vayan en contra de la honra y el buen prestigio, tanto del equipo de trabajo como del personal que labora dentro de los CDI ya sea Modalidad Familiar como Institucional, Hogares Comunitarios de ICBF o área administrativa.

10. Bajo ninguna circunstancia se permite agresión física o verbal a compañeros de trabajo dentro o fuera de las instalaciones donde se presta el servicio.

11. Se prohíbe el mal comportamiento en sitios públicos tales como el estado de embriaguez excesivo que den muestra de malas conductas que afectan la imagen de la cooperativa y del Centro de Desarrollo Infantil y demás programas manejados por la Cooperativa.

7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

COBIENESTAR
Juntos por el bien común

CAPITULO XIV

REGIMEN DISCIPLINARIO.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Artículo 34º. La Cooperativa de Bienestar Social COBIENESTAR, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato de trabajo (artículo 114, CST).

Artículo 35°. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de COBIENESTAR y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 28, 31 y 33, respectivamente, del presente reglamento.

17

Artículo 36°. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

PARÁGRAFO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas se calificará, atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a COBIENESTAR.
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta.
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

Artículo 37°. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas leves:

1. La violación leve por parte del trabajador de los deberes; las obligaciones o el incurrir en las prohibiciones, consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de COBIENESTAR y en especial de sus deberes, establecidos en el artículo 28; sus obligaciones, establecidas en el artículo 31 o la incursión en las prohibiciones, indicadas en el artículo 33; todas las disposiciones citadas, del presente reglamento, así como en el cumplimiento de la función para la cual fue contratado.

2. Retrasar o descuidar sus labores.

1. Descuidar la adecuada conservación de los equipos, materiales y documentos de trabajo propiedad de la cooperativa y/o de una entidad contratante

4. El retardo hasta por QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la cooperativa.

5. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la cooperativa.
6. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la cooperativa.
7. Acumular, tres (3) impuntualidades injustificadas, dentro del mismo mes.
8. Adoptar conducta incorrecta o descortés con sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios de la Cooperativa y terceros que estén en las instalaciones de la entidad o que por cualquier motivo acudan a ésta.
9. Inducir a otros empleados, en la comisión de faltas leves, en el cumplimiento de sus labores.
10. Utilizar equipos, bienes de la cooperativa o el cargo que desempeñe en beneficio personal, sin la debida autorización del empleado competente para otorgarla.
11. La violación o vulneración leve de las estipulaciones o cláusulas del contrato de trabajo.

Artículo 38°. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La violación grave por parte del trabajador de los deberes; las obligaciones o el incurrir en las prohibiciones, consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de COBIENESTAR y en especial de sus deberes, establecidos en el artículo 28; sus obligaciones, establecidas en el artículo 31 o la incursión en las prohibiciones, indicadas en el artículo 33; todas las disposiciones citadas, del presente reglamento, así como en el cumplimiento de la función para la cual fue contratado.
2. El retardo hasta por QUINCE (15) MINUTOS, en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por quinta vez.
3. La falta al trabajo o ausencia del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente o durante el día, sin excusa suficiente, por tercera vez; así como dejar de asistir al trabajo durante dos (2) días consecutivos o dos (2) días en el mismo mes, sin justificación válida.
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de COBIENESTAR.

- 5.** Ausentarse del lugar de trabajo, durante las horas laborales, sin el permiso correspondiente o sin justificación válida.
- 6.** La violación o vulneración grave de las estipulaciones o cláusulas del contrato de trabajo.
- 7.** Inducir a otros empleados en la comisión de faltas graves en el desempeño de sus funciones.
- 8.** Efectuar actos de acoso (sexual, laboral, etc.) o de presión indebida a empleados o trabajadores de la Cooperativa.
- 9.** Agresiones verbales, físicas o de cualquier otra naturaleza a sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios de la Cooperativa y terceros que estén en las instalaciones de la entidad o que por cualquier motivo acudan a ésta o se relacionen con la misma.
- 10.** La reiterada desatención o la negativa a las medidas y precauciones que se le indiquen en el manejo de los instrumentos y sitios de trabajo, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades.
- 11.** La omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
- 12.** Ocultar una comprobada enfermedad contagiosa, que pueda poner en peligro la salud de los demás empleados y usuarios de los programas manejados por la cooperativa o terceros que estén en las instalaciones de la entidad o que por cualquier motivo acudan a ésta o se relacionen con la misma.
- 13.** No informar oportunamente a COBIENESTAR, sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios a la entidad a sus trabajadores, usuarios, terceros.
- 14.** El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- 15.** Alterar y/o modificar los métodos y procedimientos de trabajo establecidos, sin la autorización correspondiente, perjudicando el normal desenvolvimiento del trabajo.
- 16.** Dedicar tiempo en el horario de trabajo a actividades contrarias a las que fue contratado, sin la autorización correspondiente.
- 17.** Sustraer del sitio de trabajo, documentos, equipos y elementos de trabajo, materias primas o productos, sin permiso o autorización.

- 18.** Apropiarse de documentos, elementos, equipos y cualquier bien de COBIENESTAR, o destinado al Centro de Desarrollo Infantil – CDI - o a los programas ejecutados por la Cooperativa o de los compañeros de trabajo, incluyendo los elementos personales de éstos o de terceros.
- 19.** Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia o los efectos de narcóticos, estupefacientes o de drogas enervantes, aún por la primera vez.
- 20.** Portar o tener armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que, con autorización legal, puedan llevar los celadores.
- 21.** Actuar intencionalmente o con imprudencia o descuido, poniendo en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los documentos, elementos, equipos, y en general sitios de trabajo.
- 22.** El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por COBIENESTAR.
- 23.** Suministrar a terceros, sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de COBIENESTAR; así como divulgar información confidencial o que sólo le compete a la Cooperativa.
- 24.** Recibir dádivas (regalos o cosas), beneficios, contribuciones, gratificaciones, obsequios, comisiones o prebendas por haber cumplido con su función o por haber gestionado una decisión favorable a un tercero.
- 25.** Hacer uso inadecuado del uniforme de dotación entregado por COBIENESTAR, el cual, solo se debe utilizar en horas y actividades laborales.
- 26.** La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
- 27.** Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a documentos, materiales, mala o inadecuada utilización de estos, daños o mala o inadecuada utilización de sitios de trabajo, equipos, útiles, herramientas, materias primas, productos.
- 28.** Indisciplina, inmoralidad, acusaciones infundadas contra empleados de la Cooperativa o contra ésta, difamación; actos atentatorios contra la imagen y prestación del servicio de COBIENESTAR o sus empleados, sin perjuicio, del derecho que le asiste de presentar quejas o reclamos justificados.
- 29.** Actos de mala fe, deshonestidad, fraude.

30. Cualquier otra falta u omisión, que, a juicio de la autoridad sancionadora, sean similares por su naturaleza, a las anteriormente indicadas.

31. Quienes pertenecen a la Asamblea, al Consejo Administrativo, Comités de Educación y de vivienda, cuando estos no cumplieren con los reglamentos internos de cada órgano de control o comité, se sancionan de acuerdo a lo señalado en los estatutos de la Cooperativa o conforme lo dispuesto en los mencionados reglamentos internos.

32. Violación a la política de SARLAFT (Sistema de Administración y Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo).

Artículo 39º. Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal en privado.
2. Amonestación escrita
3. Multa.
4. Suspensión.

La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días.

Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses.

COBIENESTAR, escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

Artículo 40º. La imposición de una multa no impide que COBIENESTAR prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas, se consignará en cuenta especial, para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la cooperativa que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Artículo 41º. La reiteración de las faltas leves; dependiendo del número de vulneraciones y/o la periodicidad de las mismas, da lugar a la evaluación del empleado, para decidir su permanencia o no en la Cooperativa; si son empleados que transitaron del ICBF a CDI Familiar, CDI Institucional, se

tomarán las decisiones en concordancia con el ICBF y sin son empleados vinculados del CDII y CDIF, que no transitaron, se toman las decisiones en concordancia con el órgano de control de Administración y Gerencia.

La incursión en falta grave o su reiteración; dependiendo de la falta, el número de vulneraciones y la periodicidad de las mismas, da lugar a la terminación del contrato de trabajo.

22

CAPITULO XV

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 42°. El procedimiento para la comprobación de las faltas, estará a cargo del jefe inmediato del trabajador, es decir, del coordinador o gerente.

Artículo 43°. Las sanciones serán impuestas por el gerente.

Artículo 44°. Cuando se tenga conocimiento de algún hecho constitutivo de presunta falta disciplinaria, se dejará constancia escrita del mismo y se le notificará al trabajador, para que pueda presentar sus descargos, ante su jefe inmediato, es decir, el coordinador o el gerente.

Artículo 45°. Una falta se considera comprobada.

1. Por la confesión verbal o escrita del respectivo trabajador.
2. Por declaración fidedigna de persona o personas distintas del trabajador mismo, ya sean extrañas o dependientes de la cooperativa, y
3. Por cualquier medio de prueba legalmente admitido.

Artículo 46°. El trabajador será oído en descargos en la fecha y hora que para dicho efecto se señale; si el trabajador, no se hiciere presente a la diligencia de descargos, sin justa causa, se impondrá la sanción a que hubiere lugar, si justifica su inasistencia, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes; se señalará nueva fecha y hora para llevar a cabo la diligencia.

Artículo 47°. Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, COBIENESTAR procederá a imponer la sanción correspondiente.

Artículo 48°. Sí se hace necesaria la práctica de pruebas, después de presentados los descargos, se fijará fecha y hora para la práctica de las mismas y una vez practicadas se procede a decidir o resolver, bien ahí mismo o dentro de los diez (10) días siguientes.

Artículo 49°. Una vez tomada la decisión correspondiente, la misma, le será notificada al trabajador y en caso de haber sido impuesta sanción, se hará efectiva en forma inmediata.

Artículo 50°. En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes. Si COBIENESTAR no recibe en el plazo señalado los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido.

Artículo 51°. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la cooperativa no se considera como sanción disciplinaria, es decir, como medida correctiva de la conducta del trabajador en el ámbito del trabajo; sino como una prerrogativa que dimana de la esencia misma del contrato o de la vinculación laboral y del ordenamiento jurídico.

Artículo 52°. En el caso de abandono del cargo o ausencia del trabajador a su trabajo o actividad se constituye como terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador.

Artículo 53°. El trabajador que no se presente al trabajo durante tres (03) días consecutivos sin previo aviso, se presume que ha abandonado el puesto, salvo que dicha ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente justificada y comprobada plenamente.

Parágrafo: El jefe inmediato (Coordinador – gerente) tiene la responsabilidad de comprobar la ausencia del trabajador, luego de haber utilizado los medios de comunicación necesarios para ubicarlo, dejando evidencias de éstos.

Artículo 54°. Los y las asociadas deberán cumplir con los estatutos de COBIENESTAR, de lo contrario se procederá a aplicar las sanciones allí establecidas.

CAPITULO XV

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS EN COBIENESTAR

Artículo 37°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la cooperativa se ajustará al procedimiento establecido en los Artículos 34°, 35 y 36°.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la cooperativa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

Artículo 38°. El trabajador que no se presente al trabajo durante dos (2) días consecutivos sin previo aviso, se presume que ha abandonado el puesto salvo que dicha ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente justificada y comprobada plenamente.

24

Parágrafo: El jefe inmediato (Coordinador-gerente) tiene la responsabilidad de comprobar la ausencia del trabajador, luego de haber utilizado los medios de comunicación necesarios para ubicarlo, dejando evidencias de éstos.

Artículo 39°. Todos los trabajadores son responsables ante la cooperativa de los daños intencionales o que por culpa, negligencia o descuido, ocasionen en los edificios, equipos, materias primas, elementos o productos de la cooperativa.

Artículo 40°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el jefe inmediato (coordinador-gerente) dará oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del Comité de Convivencia Laboral. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo (Falta por haber dejado de hacer algo o por haberlo hecho sin las debidas condiciones) este trámite.

Artículo 41°. Las sanciones serán impuestas por la gerente, previa al informe que le den sobre las faltas cometidas.

Artículo 42°. El “empleador”- (Coordinador-Gerente) deberá oír en descargos al trabajador implicado directamente.

Artículo 43°. Si el jefe inmediato (coordinador-gerente), recibido el informe sobre la falta cometida, no encontrare satisfactorias o justificadas las explicaciones dadas al respecto por el trabajador inculpado, o si aquel o éstos o ninguno de ellos se hicieren presentes en la diligencia de descargos, hará efectiva la sanción que corresponda.

Artículo 44°. La Cooperativa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en Pactos, en Convenios Colectivos, en Fallos Arbitrales o en el Contrato de Trabajo.

Artículo 45°. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la cooperativa no se considera como sanción disciplinaria sino como medio jurídico para dar tal terminación, en el caso de abandono de cargo se constituye como terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleado.

SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 46°. La violación a las reglas disciplinarias establecidas, conllevarán la imposición de las siguientes sanciones, de acuerdo a la gravedad de las faltas cometidas:

Sanciones por incurrir en faltas leves:

VIOLACIÓN	SANCIÓN
Una violación	Amonestación verbal en privado.
Dos violaciones	Amonestación escrita (llamado de atención).
Tres violaciones	Amonestación escrita, con copia a su expediente, y evaluación del empleado para decidir su permanencia o no en la cooperativa; si son empleados que transitaron de HCBF, a CDI Familiar, CDI Institucional, se toman las decisiones en concordancia con el ICBF y si son empleados vinculados de CDII y CDIF que no transitaron se toman las decisiones en concordancia con el órgano de Control de Administración y la Gerencia.

Sanciones por incurrir en faltas graves:

VIOLACIÓN	SANCIÓN
Una violación	Amonestación escrita con copia a su expediente personal. Dependiendo de la magnitud e implicaciones de la falta grave que cometa, el contrato de trabajo puede rescindirse.
Dos violaciones	Terminación del contrato de trabajo.

Sanciones en lo que respecta al renglón de las ausencias:

AUSENCIA	SANCION
Una ausencia no notificada	Amonestación verbal en privado.
Dos ausencias no notificadas	Amonestación escrita con copia a su expediente personal.
Tres ausencias injustificadas consecutivas	Rescisión del contrato de trabajo.

CAPITULO XVI

LA COOPERATIVA DE BIENESTAR SOCIAL “COBIENESTAR”

RECLAMOS:

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

Artículo 47°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la cooperativa el cargo de jefe inmediato/coordinador(a) y/o a la Gerente, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

Artículo 48°. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse por la persona idónea a quien le compete.

Parágrafo: En la Cooperativa de Bienestar Social “COBIENESTAR” no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

26

DISPOSICIONES GENERALES

Administración y Aplicación del Régimen Disciplinario:

01. La Gerencia General de Cooperativa de Bienestar social Cobienestar, asegurará la interpretación y aplicación correcta de las disposiciones establecidas en este documento que soporta el Régimen Disciplinario.

Modificación del Régimen Disciplinario:

02. Las disposiciones establecidas en este Manual podrán modificarlas, las autoridades competentes, de acuerdo a los estatutos de la Empresa, y cuando los artículos establecidos por la ley cambien o se modifiquen y/o cuando lo estimen conveniente.

CAPITULO XVII

PUBLICACIONES

Artículo 49°. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (artículo 120, C.S.T.).

CAPITULO XVIII

VIGENCIA

Artículo 50°. 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 (artículo 121, C, S, T.).

CAPITULO XIX

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 51°. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XX

CLAUSULAS INEFICACES

27

Artículo 52°. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

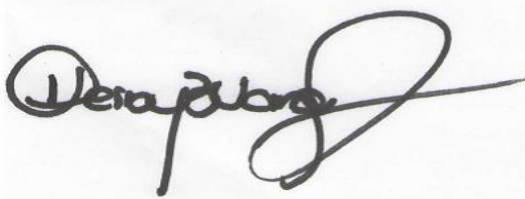
RIOSUCIO

FECHA DE CREACIÓN: 19 de Junio del año 2014

FECHA DE MODIFICACIÓN: 15 de Septiembre del año 2015

DIRECCIÓN: Calle 10 Número 11 - 41

DEPARTAMENTO DE CALDAS



DEISY BIBIANA VARGAS RENDÓN

Representante Legal

Gerente - COBIENESTAR

ELABORÓ: Luz Adriana Bueno Largo

REVISÓ: DBVR

COBIENESTAR
Juntos por el bien común