



**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SOCIAL LTDA  
PROSPERANDO**

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

## **CAPÍTULO I**

**ARTICULO 1º**— El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”. Nit. 890700605-9, con domicilio principal en Ibagué (Tolima) en la Calle 14 No. 2 – 70, y a sus disposiciones quedan sometidos la propia empresa y todos los trabajadores a su servicio, que desempeñen labores tanto en la oficina principal como en las diferentes divisiones, oficinas, establecimientos comerciales, o demás sedes en todo el territorio nacional, y en las unidades de negocio o dependencias que pudieran crearse en ejercicio del objeto social de la Cooperativa.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

## **CAPÍTULO II**

### **CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTICULO 2º** — Quien aspire a tener un puesto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO” debe participar en la convocatoria y acompañar los siguientes documentos:

- a) Dos (2) fotocopias de la cédula de ciudadanía o de la tarjeta de identidad según el caso;
- b) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años;
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
- d) Dos (2) certificados de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e) Si es retirado y pensionado de las Fuerzas Militares copia autenticada de la hoja de vida.

Si la empresa considera al aspirante como posible candidato de ella, previa autorización del mismo, conforme a las normas que protegen el habeas data y el acceso a datos personales, podrá:

- a) Efectuar pruebas psicotécnicas dependiendo del cargo al cual aspira.

- b) Obtener datos ante las autoridades policiales con el propósito de conocer antecedentes penales.
- c) Solicitar al aspirante los exámenes médicos y de laboratorios pre-ocupacionales necesarios para el puesto que vaya a desempeñar.
- d) Solicitar previa autorización del aspirantes consultas a las centrales de riesgo

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El aspirante deberá cumplir además, con el proceso de selección el cual comprende, entre otros, entrevistas, exámenes de aptitud y de conocimientos, exámenes médicos, laborales y paraclínicos (perfil lipídico) establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de PROSPERANDO, de acuerdo con el cargo y riesgo al que va a estar expuesto el trabajador.

### **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTICULO 3º—** Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario (L. 789/2002, ARTICULO 30).

**ARTICULO 4º—** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado, como lo señala el artículo 2º de la Ley 188 de 1959. (D. 933/2003, ARTICULO 3º).

**ARTICULO 5º—** El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la Empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clases de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

**ARTICULO 6º**— Cuotas de aprendices en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para la Empresa, la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la Empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Cuando la Empresa cuente con quince (15) a veinte (20) trabajadores se tendrá un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la Empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (L. 787/2002, ARTICULO 33).

**Parágrafo.** Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una

anterior, con la misma o distinta empresa. Adicionado por el art. 168, Ley 1450 de 2011.

**ARTICULO 7º**— Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”., un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (L. 789/2002, ARTICULO 30).

**ARTICULO 8º**— Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre a la Empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”., en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (L. 789/2002, ARTICULO 30).

**ARTÍCULO 9º**— El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

## **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 10.** — Una vez admitido el aspirante, se podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”., las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, ARTÍCULO 76).

**ARTICULO 11.** — 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 (CST, ARTICULO 77 Num. 1º).

**ARTICULO 12.** — El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”. y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, ARTICULO 7º).

**ARTICULO 13.** — 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 aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, ARTÍCULO 80).

**PARÁGRAFO.-** Queda establecido que si la Empresa termina un contrato de trabajo durante el período de prueba pactado y no manifiesta al trabajador la razón de dicha terminación, se entenderá que tal terminación obedece a que el citado trabajador no cumple con las condiciones, aptitudes y perfiles del respectivo cargo.

### **CAPÍTULO III**

#### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 14.** — 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 realizadas dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, y a las prestaciones de Ley. (CST, ARTÍCULO 6º - Sentencia C-825 de 2006.).

### **CAPÍTULO IV**

#### **HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 15.** — Las horas de entrada y salida de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”, son las que a continuación se expresan, así:

### **HORARIO PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Lunes a viernes:

JORNADA EN LA MAÑANA

8:00 A.M. a 12:00 M.

JORNADA EN LA TARDE

2:00 P.M. a 6:00 P.M.

Sábado:

JORNADA UNICA

8:00 A.M. a 12:00 M.

### **HORARIO PARA PERSONAL OFICINAS DE ATENCION AL PUBLICO**

Lunes a viernes:

JORNADA EN LA MAÑANA

7:45 A.M. a 11:45 A.M.

JORNADA EN LA TARDE

1:45 P.M. a 5:45 P.M.

Sábado:

JORNADA UNICA

7:45 A.M. a 11:45 A.M.

### **HORARIO OFICINA BOGOTÁ**

Lunes a viernes:

JORNADA UNICA

8:00 A.M. a 5:00 P.M.

CON RECESO DE UNA HORA PARA EL ALMUERZO

Sábado:

JORNADA UNICA

9:00 A.M. a 1:00 P.M.

### **HORARIO CENTRO DE CREDITO**

POR TURNOS ROTATIVOS DE 8 HORAS EN EL HORARIO COMPRENDIDO ENTRE LAS 7:00 A.M. y LAS 8:00 P.M.

### **HORARIO COOPERCAJAS**

Lunes a viernes:

JORNADA UNICA

5:00 PM a 7:00 PM

Sábado:

JORNADA UNICA

1:00 P.M a 4:00 P.M.

**PARÁGRAFO. 1º—** De conformidad con el Parágrafo 1º del Artículo 179 del C.S.T., se pactará en el contrato de trabajo de cada trabajador, los turnos que impliquen flexibilidad laboral.

**PARÁGRAFO. 2º—** Para las personas que laboran habitualmente en días domingo, se reconocerá un (1) día compensatorio remunerado a la semana siguiente, por cada domingo trabajado.

Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labora tres (3) o más domingos durante el mes calendario (artículo 26 Ley 789 de 2002)

**PARAGRAFO. 3º—** Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, ARTICULO 21).

**PARAGRAGO. 4º—** JORNADA LABORAL FLEXIBLE. No obstante lo anterior, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”., puede operar la Jornada laboral flexible, en los términos del artículo 51 de la Ley 789 de 2002, así:

a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”. 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.

b) Así mismo, el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Bajo esta modalidad, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

**PARAGRAFO 5º-.** El Empleador 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 o manejo.



**PARAGRAFO 6°-** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando estos últimos residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir cabalmente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

**PARAGRAGO 7°-** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando previa, expresa y formalmente por escrito lo solicite a sus trabajadores. Igualmente, queda establecido que los trabajadores tendrán la obligación de laborar horas extras o jornada extraordinaria cuando sean ordenadas por la Empresa.

## **CAPÍTULO V**

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

**ARTICULO 16.** —Trabajo ordinario y nocturno. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). (L. 789/2002, ARTICULO 25).

**ARTICULO 17.** —Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, ARTÍCULO 159).

**ARTICULO 18.**— El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste (D. 13/67, ARTICULO 1º).

**ARTICULO 19.** —Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, ARTICULO 24).

**PARAGRAGO 1** — La Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTICULO 20.** — La Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este reglamento.

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

**PAR. 2º**— Descanso en día sábado. 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 (L. 50/90, ARTICULO 23).

## **CAPÍTULO VI**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 21.** — Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51/83, ARTÍCULO 1º).

**PARAGRAFO. 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 (L. 50/90, ARTÍCULO 26, num. 5º).

**PARAGRAFO. 2º. —** Trabajo dominical y festivo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

**PARAGRAFO. 2.1.—** 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. (Parágrafo 1º Artículo 26 Ley 789 de 2002)

**PARAGRAFO. 2.2.—** Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público de la Empresa, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, ARTÍCULO 185).

**PARAGRAGO. 2.3.—** La Empresa no pagará ninguna remuneración adicional por trabajo dominical o en día festivo o en jornada extraordinaria que no haya sido autorizado y ordenado previamente y por escrito por el jefe facultado para ello.

**ARTICULO 22.—** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del C.S.T., modificado por el 51 de la ley 789 de 2002.

**ARTICULO 23.—** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA

“PROSPERANDO”, suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, ARTICULO 178).

## VACACIONES REMUNERADAS

**ARTICULO 24.** — Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, ARTÍCULO 186, num. 1º).

**ARTICULO 25.** — La época de vacaciones debe ser señalada por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”, a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, ARTÍCULO 187).

**ARTICULO 26.** — Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, ARTICULO 188).

**ARTICULO 27.**— Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (CST, ARTICULO 189).

**ARTICULO 28.** — En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, ARTÍCULO 190).

**ARTICULO 29.** — Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del

trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTICULO 30.** — Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, ARTICULO 5º).

**PARAGRAFO 1.** — En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (L. 50/90, ARTICULO 3º, par.).

## **PERMISOS**

**ARTÍCULO 31.** Para que un trabajador pueda dejar de concurrir a sus labores, deberá obtener previamente un permiso expreso y escrito del superior autorizado para ello. Si la causa que motivó la ausencia al trabajo impidiere obtener previamente el permiso, el trabajador deberá dar cuenta de ello a la Empresa y justificar su ausencia inmediatamente, presentando los soportes respectivos.

La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir al servicio médico, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa o a sus representantes y que en los dos (2) últimos casos, el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del servicio, a juicio del jefe respectivo.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En los casos del derecho a sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y concurrir al servicio médico, el aviso se dará con la mayor anticipación que las circunstancias lo permitan. El trabajador que haga uso de este tipo de permisos, deberá presentar a la Empresa certificado de su asistencia a la respectiva diligencia.
2. En caso de grave calamidad doméstica, el trabajador dará aviso oportuno a la Empresa, antes o al tiempo de ocurrir los hechos. Para todos los efectos en la Empresa se entenderá por calamidad doméstica el grave suceso familiar que afecte de modo importante el normal desarrollo de las

actividades del trabajador y en las que se vean amenazados derechos fundamentales de incidencia significativa en la vida personal o familiar del mismo y siempre que genere una afectación económica en el patrimonio o ingresos del citado trabajador. La empresa otorgará un permiso remunerado de uno (1) a tres (3) días lo cual será evaluado por el Jefe Inmediato y el Área Administrativa y de Talento Humano.

3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso se dará con la anticipación debida, y la Empresa lo concederá a un número total de trabajadores que no perjudique con su ausencia la marcha o funcionamiento de la sección respectiva salvo motivos de fuerza mayor que impidan la concesión de este permiso.
4. En todos los casos los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudencial anticipación y por escrito explicando los motivos que lo justifican y acompañando las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.
5. En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, la Empresa podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.
6. El permiso para concurrir a los servicios médicos deberá solicitarse con antelación a la cita y solo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo. No se requerirá permiso cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud debidamente soportada.

Sin perjuicio de la obligación de solicitar autorización previa para atender servicios médicos que no representen una urgencia de salud, el trabajador deberá obtener constancia del médico tratante en la cual se estipule hora de ingreso y salida del respectivo servicio.

Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS y/o ARL del trabajador, salvo casos de urgencia o falta de servicio en los cuales será válida la atención y constancias de un servicio médico particular.

7. Los permisos remunerados que contempla la licencia por luto establecida en la Ley 1280 de 2009, por un término de CINCO (5) días hábiles, son incompatibles con los permisos por calamidad doméstica antes descritos, por ende no se acumularán.

8. Toda trabajadora de la Empresa en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.

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 (13) semanas posparto y una semana preparto.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

9. La empresa concederá la licencia de paternidad de que trata la Ley 1468 de 2011, por un término de OCHO (8) días hábiles, conforme a los términos y condiciones que establece la jurisprudencia y la normatividad vigente.
10. Los permisos remunerados concedidos por la Cooperativa a sus trabajadores, por eventos diferentes a los previstos en este artículo, compensaran los tiempos eventualmente destinados por éstos, fuera de su jornada de trabajo, a actividades de capacitación en la Organización.

## **CAPÍTULO VII**

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

#### **ARTICULO 32. — Formas y libertad de estipulación:**

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

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA "PROSPERANDO", que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, ARTÍCULO 18).

**ARTICULO 33.** — Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con períodos mayores (CST, ARTICULO 133).

**ARTICULO 34.** — Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará mediante transferencia electrónica o abono a cuenta.

## PERIODOS DE PAGO

**ARTICULO 35.** — El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, de la siguiente manera.

**PERIODO DE PAGO:** El período de pago de los salarios a los trabajadores será QUINCENAL.

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



2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, ARTÍCULO 134).

## **CAPÍTULO VIII**

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

**ARTICULO 36.** — Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Para el efecto, el empleador deberá abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

**ARTICULO 37.** — Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Entidades Promotoras de Salud – EPS a la cual se encuentra afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, o las Administradoras de Riesgos Laborales, a través de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 38.** — Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces 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 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, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTICULO 39.** — Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Empresa 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 PRIMERO.-** Respecto a tiempo para asistir a consulta médica, es necesario que el trabajador presente el documento emitido por la EPS y/o ARL correspondiente, donde conste el día, la hora y la duración de la consulta, excepto cuando el caso sea de urgencia, caso en el cual deberá presentar a la Empresa el certificado de asistencia con la respectiva hora de salida del Centro Médico.

**ARTÍCULO 40.** El trabajador que se encuentre afectado por alguna enfermedad que aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la salud del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta cuando el médico certifique que puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351 de 1965 Artículo 7 numeral 15.

**ARTICULO 41.** — Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARAGRAFO 1.—** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG - SST de la Empresa, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, ARTICULO 91; Ley 1562/2012).

**ARTICULO 42.** — En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando

el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 ante la EPS y la A.R.L.

**ARTICULO 43.** La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa, o por no informar y/o no dar cumplimiento a las recomendaciones médicas respectivas.

**ARTICULO 44.** — En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTICULO 45.** — La Empresa, así como las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTICULO 46.** — En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012, del Sistema General de Riesgos Laborales, y el Decreto 1443 de 2014, mediante el cual se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG – SST de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas y las que las sustituyeren o modificaren.

## CAPÍTULO IX

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTICULO 47.** — Los trabajadores tienen como deberes y obligaciones principales, además de las previstas en la ley, sus contratos, descripciones de cargos y las que se desprendan de la naturaleza del cargo que se ejecute, las siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores;
2. Respeto a sus compañeros de trabajo;
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Cooperativa;
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
7. Ser verídico en todo caso;
8. Cumplir estrictamente el horario establecido por el Empleador.
9. No atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintos de aquéllos que le correspondan.
10. Acatar la orden de traslado y/o otros cargos que El Empleador le designe diverso al inicialmente pactado en esta u otra ciudad o dependencia.
11. Cuidar y proteger los valores puestos a su cuidado con la máxima diligencia posible aplicando los procedimientos correspondientes, o en su defecto responder en caso de descuido o malos manejos de procedimientos.
12. Recibir y aceptar órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.

13. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe Inmediato para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
14. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
15. Informar la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo sufrido por el trabajador o por cualquier otro empleado de la Empresa.
16. Abstenerse de incurrir en conductas que constituyan acoso laboral en los términos de la Ley 1010 del año 2006.
17. Cumplir todas las disposiciones contenidas en el Código de Conducta y la Política de Anti Corrupción adoptada por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA "PROSPERANDO" y por ende asumir la obligación de no violarlo o infringirlo.

**PARAGRAGO 1.**—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 órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerles dádivas (ART. 126 C.S.T.).

## **CAPÍTULO X**

### **ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTICULO 48.** — El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA "PROSPERANDO", es el siguiente:

**GERENCIA GENERAL O SUPLENTE  
DIRECCION DE MERCADEO Y VENTAS  
DIRECCION FINANCIERA Y DE PRODUCTOS  
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO  
COORDINACIONES**

**PARÁGRAFO 1.** — Tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA "PROSPERANDO", la **DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO**. Para el efecto podrá apoyarse en los coordinadores de las diferentes áreas, para adelantar las diferentes investigaciones y demás trámites administrativos propios de los Procesos Disciplinarios.

**PARÁGRAFO 2.** — El Gerente General o suplente oirá en segunda instancia los reclamos y resolverá en justicia y con equidad al trabajador o a los trabajadores, los cuales pueden asesorarse del Sindicato respectivo si lo hubiere, o de dos compañeros de trabajo, si así lo quisieren.

## **CAPÍTULO XI**

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

**ARTICULO 49.** — Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, ARTÍCULO 242, Ord. 2º y 3º).

**ARTÍCULO 50** — Los menores de edad no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
8. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

9. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
10. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
11. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
12. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
13. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
14. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
15. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

**PARÁGRAFO PRIMERO.**— Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos/ y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

## **CAPÍTULO XII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SOCIAL LTDA “PROSPERANDO”.**

**ARTÍCULO 51** — Son obligaciones especiales del empleador, además de lo expresamente establecido por la Ley:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto la Empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario u ocupacional
8. y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

PARÁGRAFO: En los términos de lo dispuesto por la Ley 1636 de 2013, todos los empleadores están en la obligación de expedir al término de la relación laboral, certificación escrita en la que conste dicha circunstancia, especificando fecha exacta de la terminación de la relación laboral, última remuneración del trabajador y causa de la terminación.

Dicha certificación será entregada personalmente al trabajador al momento de la suscripción de la liquidación o remitida por correo certificado a la dirección registrada de éste.

9. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

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



el Grupo Familiar, en caso de hijos que tengan hasta 23 años de edad o declarados inválidos, siempre y cuando dependan económicamente del empleado y estén estudiando.

10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que deban disfrutar la licencia consagrada en el numeral 1º del Art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el descanso remunerado por maternidad al menos una semana antes a la fecha probable de parto (adicionado Ley 1468 de 2011, Artículo 4) .
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
17. Será también obligación de su parte, afiliar a una Empresa Promotora de Salud a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo mensual legal vigente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA "PROSPERANDO". (CST, ARTICULO 57).
18. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones relacionadas con el acoso laboral, que contiene la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, con respecto a su personal directivo y a todos los trabajadores, en sus distintos rangos.

**ARTICULO 52.** — Son también obligaciones especiales del trabajador, además de las establecidas en el Artículo 47 las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulado.
2. Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular se le impartan en la Empresa, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa por escrito las informaciones que sean de naturaleza reservada o confidencial 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.
4. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario correspondiente.
5. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deba desempeñar sus funciones.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado, las materias primas sobrantes e informar inmediatamente cualquier daño, avería o pérdida que estos sufran.
7. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
8. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que conduzcan a evitarle daños y perjuicios.
9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
10. Dedicar la totalidad de la jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con las responsabilidades y funciones encomendadas.
11. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.
12. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por accidentes o riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo o los usuarios de la Cooperativa.

13. Portar el carné de identidad que exija la Cooperativa en lugar visible y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea solicitado por razones de seguridad.
14. Entregar al momento del retiro el carné y demás implementos que le fueron suministrados por la Empresa.
15. Registrar en las oficinas de la Cooperativa, su domicilio, dirección y número telefónico, y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra. Se presume efectuada por parte del empleador toda notificación o aviso al trabajador si se dirige a la última dirección registrada por dicho trabajador a la Empresa.
16. Comunicar a la Cooperativa de manera oportuna las modificaciones que se produzcan en su estado civil y en los datos consignados en su familia y las personas a cargo.
17. Cumplir estrictamente las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato, o que estén previstas en las disposiciones legales.
18. Evitar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones justificadas contra la Cooperativa.
19. Observar estrictamente las instrucciones contenidas en los manuales y circulares reglamentarias establecidas por la Cooperativa.
20. Someterse a los controles que se requieran para obtener la mayor seguridad en el desarrollo de las labores propias de la Cooperativa.
21. Observar estrictamente lo establecido por la Empresa para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, de ausencias y de novedades semejantes.
22. Informar oportunamente al Jefe inmediato de toda falta o irregularidad que observe, en relación con su trabajo o el de los demás trabajadores.
23. Participar activamente en las evaluaciones de desempeño en los términos y condiciones establecidos por la Cooperativa, comprometerse a cumplir con los objetivos de desempeño acordados y a pedir y recibir constantemente retroalimentación de las expectativas del cargo.
24. Observar y cumplir el presente Reglamento, las disposiciones de seguridad informática y las demás normas adoptadas por la Empresa, tales como los

Códigos de Conducta, de confidencialidad, Política de Anti Corrupción, Sarlaft, Manual de convivencia y demás que se establezcan.

25. Mantener siempre una adecuada presentación personal y utilizar la dotación o uniformes que sea asignada por la Cooperativa.
26. Apoyar la imagen empresarial que se debe proyectar de la Cooperativa. La manera como se presenta y se desenvuelve el empleado es la manera como la Empresa transmite su identidad y la actitud de servicio frente a los clientes.
27. Estampar la firma en los documentos, formatos, listas de asistencia y/o planillas, exigidos por la Empresa.
28. Prestar una esmerada atención a los asociados y usuarios de la Cooperativa, especialmente cuando éstos lo soliciten.
29. Cumplir a cabalidad las funciones y procedimientos inherentes al cargo que ocupe.
30. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico, analista de salud ocupacional y de seguridad industrial o las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones, órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
31. Acatar las disposiciones de orden legal o reglamentario relacionados con la naturaleza de institución financiera.
32. Mantener las bóvedas y/o cajas fuertes con las respectivas medidas de seguridad establecidas.
33. Acatar las medidas de seguridad bancaria y planes de contingencia establecidos por la Cooperativa

### **CAPITULO XIII**

#### **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 53.** — Se prohíbe a la empresa además de lo que al respecto establece la ley:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización

previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo;
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;
  - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
  - d) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA "PROSPERANDO". puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
  3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
  4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
  5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
  6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
  7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
  8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la misma. 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 aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1010 de 2006 y las demás que señale la ley.

**ARTICULO 54.** — Se prohíbe a los trabajadores además de lo que al respecto establece la ley:

1. Dedicarse el trabajador, aún fuera de las horas de servicio, a otras actividades, directa o indirectamente remuneradas. Salvo autorización expresa del empleador.
2. Sustraer de la fábrica, oficina, taller o dependencia, las materias primas, los productos elaborados, los útiles de trabajo, y, en general, las propiedades de la Empresa, sin permiso del empleador.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o con síntomas de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
4. Ingerir dentro de la Empresa y aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo, licores o cualquiera de las sustancias y productos mencionados en el numeral anterior.
5. Mantener dentro de la Empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes y los trabajadores que

tengan asignadas funciones de manejo y las que forman parte del equipo de herramientas o útiles propios del trabajo.

7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
8. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, sea que participe o no en ellas.
9. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de colecta o propaganda en los lugares de trabajo o prestar dinero con fines lucrativos a los compañeros de trabajo.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer en él o retirarse.
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenacen y perjudiquen los elementos, oficinas, talleres o propiedades de la Empresa.
12. Ocasionar daños en la maquinaria o elementos de trabajo puestos por la Empresa a su disposición, o desperdiciar materia prima o bienes por culpa, descuido o negligencia del trabajador.
13. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
14. Recibir dinero de los asociados cuando su función no sea la de Cajero, o no esté autorizado en el desempeño de sus funciones.
15. Solicitar a los asociados préstamos de dinero a título personal.
16. Destruir, dañar o retirar de los archivos físicos ó electrónicos, o dar a conocer cualquier documento de la Cooperativa sin autorización expresa de la Gerencia General.
17. Disponer de dineros, cheques y demás documentos negociables que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Cooperativa o por esta con destino a sus asociados o trabajadores.
18. Crear o alterar documentos de la Cooperativa para su beneficio personal o de terceros.

19. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen, la credibilidad, la reputación y la solidez que debe tener la Cooperativa como entidad financiera.
20. Suministrar a terceros, sin la expresa autorización de sus superiores, datos confidenciales sobre la Cooperativa, los asociados o los procedimientos, sistemas o servicios utilizados por la entidad.
21. Presentar para la liquidación parcial de cesantías, promesas de compraventa, contratos u otros documentos ficticios o inexactos.
22. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o compañeros de trabajo, usuarios o asociados en general.
23. Destruir o hacer desaparecer documentos de los asociados o relacionados con las actividades propias de la Cooperativa.
24. Dar información verbalmente o por escrito falsa o no acorde a la verdad.
25. Ejecutar acciones que perjudiquen a la Cooperativa en sus intereses y buen nombre.
26. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
27. Ausentarse de su sitio de labores sin permiso de su superior o de la persona que éste designe para el efecto.
28. Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada, sin autorización de la Empresa.
29. Realizar reuniones en los lugares de trabajo cualquiera que sea el objeto de ellas, sin previa autorización del respectivo superior.
30. Utilizar cualquier clase de permiso otorgado por la Empresa para una finalidad distinta para la que fue concedido o que por Ley deba utilizarse.
31. Aprovecharse, con beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras hechas por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo, y que tengan relación con las labores o funciones que aquel desempeña.
32. Emplear, para cualquier efecto, la tarjeta de otro trabajador, o el carné interno de éste, o las claves de acceso al sistema.



33. Dar por terminada la labor, antes de la hora fijada para ello por la Empresa.
34. Aún en el caso de orden, permiso y motivo justificado, gastar más tiempo del normal y necesario en cualquier acto o diligencia, dentro y fuera de la Cooperativa.
35. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Empresa, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
36. Haber presentado para la admisión en la Empresa, o presentar después para cualquier efecto, cualquier documento o información falsos, inveraces, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
37. Pedir o facilitar en préstamo dineros a compañeros de trabajo de cualquier nivel.
38. Realizar trabajos diferentes u otras labores que no correspondan a las propias del cargo desempeñado en la Cooperativa; Salvo el ejercicio de la docencia, con autorización expresa del empleador.
39. Realizar cualquier clase de transacción, compra o venta de bienes a los asociados de la Cooperativa, sin la autorización del Director Administrativo y de talento humano y la Gerencia General.
40. Recibir de forma inusual regalos, títulos valores, dineros o cualquier clase de dádivas sin autorización del superior inmediato.
41. Las demás que resulten de la naturaleza misma del contrato, de las disposiciones legales y del presente reglamento.

## **CAPÍTULO XIV**

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

**ARTICULO 55.** — La Cooperativa de Ahorro y Crédito Social PROSPERANDO LTDA. No puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, ARTÍCULO 114).

**ARTICULO 56.** — Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al empleador, implica por primera vez en el lapso de un semestre, multa de la quinta parte del salario de un (1) día; por segunda vez en el lapso de un semestre, multa de la décima parte del salario de un (1) día; por tercera vez en el lapso de un semestre suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez en el lapso de un semestre suspensión en el trabajo por tres (3) días;
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Cooperativa, implica por primera vez en el lapso de un semestre suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez en el lapso de un semestre suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días;
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Cooperativa, implica, por primera vez en el lapso de un semestre, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez en el lapso de un semestre, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, y
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez en el lapso de un semestre, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda en el lapso de un semestre veinte (20) días.

La imposición de multas no impide que el empleador 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 actividades de recreación o de bienestar para los trabajadores de la Cooperativa, premios o regalos para los trabajadores de la Cooperativa que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

**ARTICULO 57o.** El trabajador que no se presente al trabajo durante tres días 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 por escrito y comprobada plenamente que justifique plenamente el hecho.

**ARTÍCULO 58º.** Los siguientes hechos constituyen faltas graves y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Cooperativa sin preaviso alguno, adicional e independientemente de otros hechos o faltas previstas como justa causa de despido establecida en los contratos de trabajo, Reglamentos o en la Ley:

- 1) El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez en el lapso de un semestre;
- 2) La falta total o parcial del trabajador en su jornada de trabajo o al turno correspondiente, sin excusa suficiente, a juicio del empleador, por segunda vez en el lapso del contrato laboral;
- 3) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- 4) Contribuir en cualquier forma a difundir información que atente contra el buen nombre de la Cooperativa, sus directivos o compañeros.
- 5) Cualquier negligencia, descuido u omisión en que se incurra por parte del trabajador en el manejo de dineros, valores, cajas fuertes, claves de giros o de sistemas o de cualquier otro elemento puesto bajo su responsabilidad.
- 6) Retener documentos de la entidad o de sus clientes, entorpeciendo con ello el trámite ágil de alguna decisión.
- 7) Tramitar por fuera de las normas de la Cooperativa, los cheques o instrumentos negociables que recibe o diligencie en virtud de su cargo.
- 8) El descuadre en las operaciones de caja sin causa plena justificada, o la falta de aviso inmediato del descuadre presentado, al igual que el descuadre de caja reiterativo por más de tres veces durante el mes.
- 9) No avisar a su superior jerárquico de forma inmediata del extravío de documentos de la empresa o de sus clientes.
- 10) Otorgar créditos sin tener autorización para ello o excederse en las atribuciones autorizadas.
- 11) Presentar informes inexactos, con datos falsos o incompletos.
- 12) Incumplir las disposiciones emanadas de las autoridades financieras.
- 13) Incurrir el trabajador en cualquiera de las conductas señaladas en el Art. 54 del presente reglamento;
- 14) Cualquier acto, hecho, proceder o actividad del trabajador que implique violación de las prescripciones de orden, tal como se indican en el Capítulo IX de este reglamento;

- 15) Todo acto de violencia e injuria o toda falta de respeto y consideración del trabajador hacia los superiores, compañeros de trabajo, asociados y usuarios de los servicios de la Cooperativa;
- 16) Disponer de elementos de trabajo, dineros, artículos de la Empresa sin autorización de ésta, o ser sorprendidos al intentar sacar de la Cooperativa materiales de su propiedad.
- 17) Hacer manifestaciones de cualquier índole, verbales o escritas, que perjudiquen la reputación y el buen nombre de la Empresa, sus directivos, sus asociados o compañeros de trabajo.
- 18) Presentar documentos falsedad en firmas, huellas y garantías.
- 19) No utilizar los implementos de protección personal e higiene previstos por la Empresa o negarse a cumplir las normas de seguridad e higiene adoptadas por la Cooperativa.
- 20) Solicitar o recibir dinero o regalos, para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas o en razón de las funciones que desempeña dentro de la Empresa.
- 21) El deficiente resultado de acuerdo con el Sistema de Evaluación de Desempeño adoptado por la Cooperativa.
- 22) La promoción entre sus compañeros de trabajo de actividades encaminadas a incumplir las obligaciones para con la Cooperativa, fomentar la indisciplina o conductas de irrespeto a las normas, a sus compañeros de trabajo, a los asociados o usuarios, o a sus superiores jerárquicos.
- 23) Comentar, aun en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.
- 24) Demorar el trámite, esconder o destruir un documento de la Empresa o de sus asociados, estando el documento en poder de la Cooperativa, o hacer entrega del mismo a personas no autorizadas.
- 25) No avisar de inmediato al superior respectivo de la pérdida de cualquier documento de la Cooperativa o sus clientes que se encuentren en poder de la cooperativa.
- 26) Consignar en la solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a la Cooperativa, datos falsos u ocultar información solicitada en el mismo documento.

- 27) La frecuente desavenencia y generación de conflictos con sus superiores o compañeros de trabajo.
- 28) Incurrir en conductas que constituyan acoso laboral en los términos de la Ley 1010 del año 2006, a juicio de la Cooperativa, aún por la primera vez.
- 29) Cualquier violación de las normas del Código de Buen Gobierno adoptado por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”, de las Políticas de Prevención de accidentes y enfermedades laborales, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que adopte la Cooperativa.
- 30) Incumplimiento de metas por periodos superiores a tres meses.
- 31) Cualquier violación de la Política de Sistema de financiación de lavado de activos por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”.
- 32) Divulgación de información confidencial en especial con clientes o con la competencia.

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

**ARTICULO 60.** — Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”, de imponer o no, la sanción definitiva (CST, ARTÍCULO 115).

### **ARTICULO 61. — PROCEDIMIENTO PARA ADELANTAR PROCESOS DISCIPLINARIOS.**

Teniendo en cuenta los alcances de la Sentencia proferida por la Corte Constitucional bajo el No. C-593 de 2014, mediante la cual se declaró exequible de manera condicionada el Art. 115 del C.S.T., se hace necesario que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO” implemente un procedimiento para el desarrollo de la comprobación de faltas y formas de aplicación de sanciones disciplinarias.

El procedimiento para adelantar procesos disciplinarios seguirá los siguientes lineamientos:

1. Una vez la Cooperativa tenga conocimiento de la comisión de eventuales transgresiones de normas legales, contractuales, reglamentarias, convencionales, o establecidas en políticas empresariales, abrirá formalmente el respectivo proceso disciplinario, formulando los cargos correspondientes a la persona o a las personas implicadas, mediante una comunicación formal que podrá entregarse personalmente, o dirigirse a la dirección que tenga registrada cada trabajador en su hoja de vida.
2. En el marco de los respectivos procesos disciplinarios, la Cooperativa correrá traslado a los disciplinados de las pruebas que fundamenten los cargos formulados. Tales pruebas podrán agregarse al documento contentivo de la apertura formal del proceso disciplinario y/o podrá correrse traslado de las mismas en el marco de la respectiva diligencia de descargos.
3. En la comunicación que señale la apertura formal del proceso disciplinario, además de señalar las posibles consecuencias de las faltas que se le endilgan, se indicará la fecha, hora y lugar en la que el disciplinado deberá rendir sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y entregar aquellas que sustenten su defensa; advirtiéndosele que su no concurrencia injustificada a tal citación se considerará como una renuncia tácita a responder los cargos que se le están formulando.
4. En la diligencia de descargos, el Trabajador podrá asesorarse del Sindicato respectivo si lo hubiere, o de dos (2) compañeros de trabajo, si así lo quisiere. Para el efecto, por su cuenta, deberá adelantar oportunamente las gestiones conducentes para hacer efectivo ese acompañamiento.
5. Una vez la Organización escuche al disciplinado, o éste no justifique objetivamente su incomparecencia a la rendición de descargos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, ésta emitirá un pronunciamiento definitivo mediante acto motivado y congruente, que contemple o la absolución del implicado, o la formulación de una reconvenión o de un llamado de atención o la imposición de una sanción proporcional a la falta, y de ser el caso, su despido justificado.

La decisión de la Empresa se adoptará dentro de un término racional, que tenga en cuenta aspectos tales como la relación de causalidad de la misma con la comisión de la falta, o el conocimiento de ésta por parte de la Compañía, el recaudo y análisis de las pruebas y el devenir del proceso disciplinario, con todas sus vicisitudes.

6. Siguiendo los lineamientos del Reglamento Interno de Trabajo que actualmente rige para la Empresa, aplicados bajo la óptica de la Sentencia de Constitucionalidad que dio origen a esta política, esta facultado para imponer sanciones disciplinarias la Dirección Administrativa y de Talento Humano.
7. El trabajador podrá controvertir las decisiones adoptadas por la Empresa, mediante recurso de apelación que podrá interponer ante la Gerencia o suplencia de la Organización, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción. De no interponerse este recurso dentro del término indicado, se entenderá que la sanción no fue objeto de reclamación por parte del empleado.
8. La Empresa tendrá cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente al de la interposición del recurso por parte del empleado para dar respuesta de fondo al mismo; confirmando, modificando o revocando la decisión inicialmente adoptada. Durante este término, el proceso disciplinario quedará en suspenso.

**ARTICULO 62.** — No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, ARTICULO 115).

## **CAPÍTULO XV**

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

**ARTICULO 63.** — Los reclamos de los trabajadores se harán en primera instancia ante el respectivo Jefe Inmediato, y en segunda instancia ante la persona que ocupe en el cargo de GERENTE GENERAL o SUPLENTE, quien oír las razones del recurso y resolverá en justicia y equidad.

**PARAGRAFO.** - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo hubiere, o de dos compañeros de trabajo, si así lo quisieren.

## **CAPÍTULO XVI**

### **MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION**

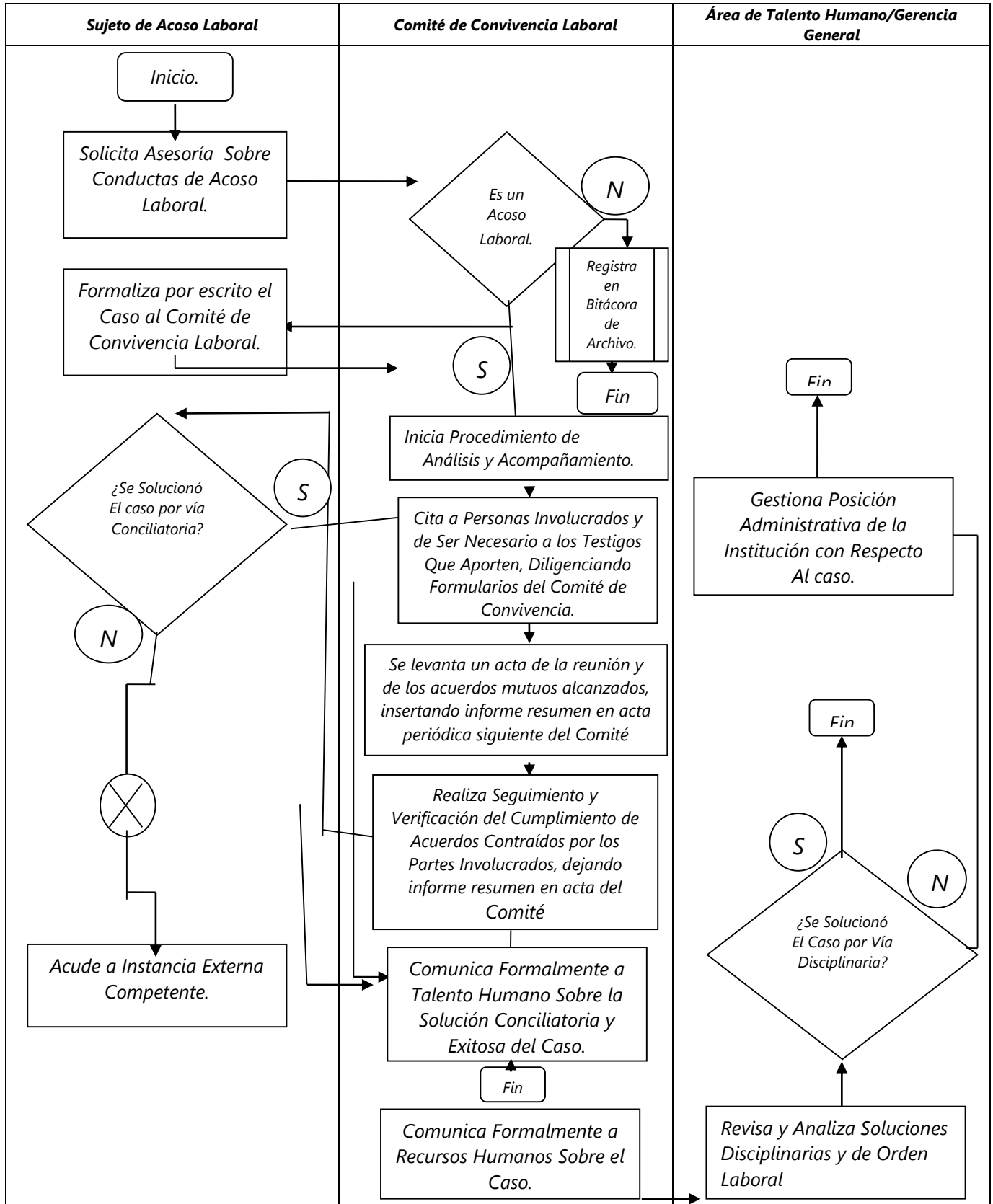
**ARTÍCULO 64º.**- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una

conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 65°.-** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, mediante conferencias, carteleras y reuniones que ilustren 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.
- b. Evaluación y monitoreo de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
- c. Promover entre los trabajadores el buen trato, respeto a su integridad, al buen nombre, al credo religioso, a sus superiores jerárquicos, el que se eviten burlas o descalificaciones humillantes en el trabajo, etc.
- d. Procurar la construcción multi-partita de valores y hábitos que tiendan a promover la vida laboral conviviente.
- e. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas.
- f. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
- g. Se adopta el siguiente flujo grama que contiene la presentación y atención de quejas por presunto acoso laboral, cuyo ejecución estará a cargo del Comité de Convivencia Laboral establecido:





## **ARTÍCULO 66º.-**

En desarrollo de lo dispuesto por el numeral 1º del artículo 9ª de la Ley 1010 de 2006, las funciones relacionadas con la prevención, de las conductas de acoso laboral, incluidos los procedimientos internos confidenciales de carácter conciliatorios para superar las que eventualmente ocurran en el lugar de trabajo, están asignadas al Comité de Convivencia Laboral, quien en cumplimiento a lo señalado en el numeral 6 de la Resolución 652 de 2012, tendrá como únicas funciones las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Cooperativa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja al Comité quien informará a la alta dirección de la Cooperativa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la Cooperativa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión de Talento Humano y salud ocupacional de la Cooperativa.
  
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o la Cooperativa.

**ARTÍCULO 67º.-** El Comité estará integrado por dos representantes del empleador y dos de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, quienes deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva y ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos; acotando que en caso de que la Empresa tenga menos de 20 trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de cada parte, y sus respectivos suplentes; amén de que si tiene varias oficinas, podrá, de forma voluntaria, crear comités adicionales en cada sede.

Para el efecto, los representantes del empleador serán designados directamente por éste, mientras que los trabajadores deberán hacerlo por votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos ellos, mediante escrutinio público cuyo procedimiento podrá ser adoptado por cada Empresa libremente.

Las reuniones del Comité deberán adelantarse ordinariamente cada tres (3) meses, sesionando con la mitad más uno de sus integrantes, y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de una intervención inmediata.

El periodo de los miembros del comité será de dos (2) años, contados desde la conformación del mismo.

**ARTÍCULO 68º.-** El comité tendrá un Presidente y un Secretario, que serán elegidos por mutuo acuerdo entre sus miembros y tendrán las siguientes funciones:

#### **PRESIDENTE**

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
  
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

## **SECRETARIO**

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Cooperativa.

**ARTÍCULO 69º.-** La Empresa garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité, así como para el manejo reservado de la documentación; además de realizar actividades de capacitación para sus

miembros sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

De igual modo, la dependencia responsable de Recursos Humanos y en los Programas de Salud Ocupacional, desarrollará medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Para el efecto, las Administradoras de Riesgos Laborales, previa solicitud de la Empresa, podrán llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

## **CAPÍTULO XVII**

### **PUBLICACIONES Y VIGENCIAS**

**ARTÍCULO 70º.**- Con el fin de dar cumplimiento a lo señalado por los artículos 17 y 22 de la Ley 1429 del 2010, el contenido del presente reglamento fue publicado el 22 de Septiembre de 2015, en letra legible, en diversas carteleras de la sede principal de la Cooperativa así como en las diferentes oficinas y en la Intranet.

En consecuencia, al no presentarse objeción escrita, este ordenamiento comenzó a regir a partir del 10 de Octubre del año 2015.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 71º.** — Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de tal fecha haya tenido la Cooperativa de Ahorro y Crédito Social LTDA “PROSPERANDO”.

## **CAPÍTULO XIX**

### **CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTICULO 72º.**— No producirán 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 (CST, ARTICULO 109).

### **DATOS GENERALES**

FECHA: 13 de Octubre de 2015.  
DIRECCIÓN: Calle 14 No. 2-70  
CIUDAD: Ibagué  
DEPARTAMENTO: Tolima

---

**Representante Legal**