

REGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO - ENLACE INDUSTRIAL-

CAPITULO I

Acatamiento de la Cooperativa de Trabajo Asociado y trabajadores asociados

Art. 1º- *Ámbito de Aplicación:* El presente es el Régimen de Trabajo Asociado de **LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, con NIT. 900.302.385 1 domiciliada en la ciudad del Espinal Tolima el régimen de trabajo asociado hace parte integral de los convenios asociativos de trabajo asociado.

Art. 2º- El presente régimen tendrá aplicación preferente sobre lo estipulado en los convenios de trabajo asociado en aquello en que sea más favorable al trabajador asociado.

CAPITULO II

ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA

Art. 3º- *Requisitos de Admisión:* Quien aspire a ser vinculado como trabajador asociado de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, debe radicar su hoja de vida, acompañada de los siguientes documentos.

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según corresponda el caso.
- b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho años.
- c) Los profesionales y/o postulantes en cualquier área acreditarán los respectivos títulos y/o tarjeta profesional.
- b) Constancias laborales de todos los empleos o cargos ocupados, indicando tiempo de servicio y cargo que desempeñaba.
- e) Examen de ingreso, realizado por medico en salud ocupacional.
- f) 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.
- g) Dos fotografías recientes tamaño cédula.
- h) Certificación de afiliación a la entidad del sistema de seguridad social al cual se encuentra afiliado para pensión y salud.
- i) Para el cargo de conductor, deben adjuntar licencia de conducción en la categoría exigida por las autoridades según el tipo de vehículo.
- j) Certificado de trabajo seguro en alturas cuando aplique.
- k) Certificado de antecedentes disciplinarios, Runt y Simit para conductores.

PARAGRAFO 1º-. Las Declaraciones hechas por el aspirante y la información presentada para su contratación se considerarán recibidas bajo juramento, y por consiguiente cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación se tendrá como engaño para la celebración del convenio asociativo de trabajo asociado con las consecuencias legales correspondientes, en especial la terminación del convenio de trabajo asociado con justa causa.

PARAGRAFO 2º-. La **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no 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, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan (Art. 1 Ley 13 de 1.972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo (art. 43 CN., artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la O.I.T. Resolución No. 003941 de 1.994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto Reglamentario 559 de 1.991 Art. 22- Decreto 1543 de 1.997 Art. 21), la libreta militar (Art. 111 D. 2150 de 1.995), ni prueba de SARS-COVID-2 circular 0022 de 2021.

PARAGRAFO 3º-. Por lo dispuesto en el artículo que antecede, La **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, podrá someter a los postulantes a los procesos de selección - capacitación, pruebas y exámenes que considere necesarios. Sin embargo, con prescindencia de su resultado la empresa conservara la libertad para contratar o no a los postulantes que estime convenientes. Queda entendido que esta evaluación no constituye concurso.

CAPITULO III

Convenio de Aprendizaje

Art. 4º- Definición: El convenio asociativo de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico – práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, 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 compensación ordinaria.

Art. 5º- Requisitos: La COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-., Podrá celebrar convenio de aprendizaje con las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (**DECRETO 933 DE 2003.**)

Art. 6º-Contenido. Formalidades del convenio asociativo de aprendizaje. El convenio asociativo de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

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, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase 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 profesionales 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 la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

Art. 2º. (decreto 933 de 2003)

Art. 7º- Convenio Asociativo de Trabajo Asociado de Aprendices: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada 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. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 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.

Parágrafo. Cuando el convenio asociativo 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. (Ley 789 de 2002).

Art. 8°-Remuneración: Recibirá como contraprestación un apoyo de sostenimiento mensual, así: **(i)** Formación dual: durante el primer año el equivalente al 75% de 1 SMLMV y durante el segundo año el 100% de un SMLMV; **(ii)** Formación tradicional: durante la fase lectiva el 75% de 1 SMLMV y durante la fase práctica el 100% de un SMLMV. En ningún caso el apoyo de sostenimiento podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales.

Aportes al sistema de seguridad social: **(i)** Durante la fase lectiva el aprendiz estará cubierto por los subsistemas de salud y de riesgos laborales, pagados plenamente por la empresa como dependiente y **(ii)** Durante la fase práctica o durante toda la formación dual el aprendiz estará afiliado a los subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales conforme al régimen de trabajadores dependientes.

Art. 9°-Obligaciones del Aprendiz: Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su frente de trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Art., 10°- Obligaciones de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

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

1. **Art., 11°- Término del Convenio Asociativo de Trabajo Asociado:** El contrato de aprendizaje no podrá ser superior a tres (3) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes

casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

a) Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.

b) Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

Parágrafo. Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica. **(DECRETO 2585 DE 2003).**

Art., 12°- Terminación del Convenio Asociativo de Trabajo Asociado de Aprendizaje: Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento. **(Artículo 8° DECRETO 933 DE 2003).**

CAPITULO IV

Periodo de Prueba

Art. 13°- Período inicial de Prueba: Admitido el aspirante, **LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

Art. 14°- Estipulación del convenio asociativo de trabajo asociado: 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.).

Art. 15°- Término del período de prueba: El período de prueba no puede exceder de

dos (2) meses. En los convenios asociativos de trabajo asociado 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 convenio, 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 periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo. Ley 50 de 1990).

Art. 16°- Efectos del periodo de prueba: Durante el periodo de prueba, el convenio asociativo de trabajo asociado puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuara 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 periodo de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T).

CAPITULO V

Trabajadores accidentales o transitorios

Art. 17° - De los empleados accidentales o transitorios: 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 empresa. Éstos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, así mismo podrán contratarse trabajadores por días de acuerdo al decreto 2616 de 2013. (Reglamentado por el ARTÍCULO 2.2.1.6.4.1. del decreto 1072 de 2015).

Parágrafo: La afiliación del trabajador accidental o transitorio a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar será responsabilidad del empleador y se realizará en los términos que establecen las normas generales que rigen los diferentes sistemas, a través de las Administradoras de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar autorizadas para operar.

CAPITULO VI

Horario de trabajo

Art. 18° -Jornada de Trabajo: Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

DIAS	HORARIO DE TRABAJO	PAUSAS ACTIVAS	PERIODO DE ALIMENTACIÓN
Lunes a Sabado	7:00 AM – 3:00 PM	10 MINUTOS	12:00 a 1:00 PM
	10:00 AM – 6:00 PM	10 MINUTOS	

El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden de la Cooperativa y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, o amenaza de ocurrir un accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras en el cual debe anotarse en el registro de horas extras que debe llevar la Empresa. (Decreto 13/67 artículo 2o y Decreto 995/68 artículo 5º), el horario se encuentra dentro del marco establecido por la 2101 de 2.021, por lo cual a partir del 15 de julio de 2.026 quedara en 42 horas semanales.

CAPITULO VII

Las horas extras y trabajo nocturno

Art. 19º - Trabajo diurno y nocturno. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 07:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 07:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Art. 20º -Trabajo suplementario o de horas extras. 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 (artículo 159, C.S.T.). El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

El empleador debe llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y el número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

Art. 21º- Tasas y Liquidación de recargos.

1. El **trabajo nocturno**, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del **35%** sobre el valor hora del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.

2. El trabajo **extra diurno** se remunera con un recargo del **25%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo **extra nocturno** se remunera con un recargo del **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.

Art. 22° - Autorización. la **COOPERATIVA DE TRBAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni el ejecutado en horas nocturnas o en días dominicales y/o festivos sino cuando expresamente lo exija a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 19 de este Reglamento.

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

CAPITULO VIII

Días de descanso legalmente obligatorio

Art. 23° - Días de Descanso Obligatorios. 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: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de Mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado el 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días 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 reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art 1 Ley 50 del 22 de diciembre del 1983)

Parágrafo 1.- Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el

trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5o. Ley 50 de 1990).

Art. 24° -Trabajo dominical y festivos. El trabajo en día de descanso obligatorio o en días de fiesta se remunera con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Implementación gradual: El recargo podrá ser implementado de manera gradual así:

- A partir del primero de julio de 2.025: 80%
- A partir del primero de julio de 2.026: 90%
- A partir del primero de julio de 2.027: 100%

Parágrafo - El trabajador asociado, podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese 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 12 horas 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 (CST, art. 185).

Art. 25° - Duración de los días de descanso obligatorios. 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 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 Ley 50 de 1990).

Art. 26° - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas

Art. 27° - Derecho a las vacaciones. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T)

Art. 28° -Época. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

Art. 29° -Interrupción de vacaciones. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 C.S.T.).

Art. 30° - compensación de vacaciones en dinero. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. (Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

Art. 31° - Acumulación de Vacaciones.

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo (artículo 190, C S.T).
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

Art. 32°-Remuneración de Vacaciones. Durante el periodo del descanso anual compensado, el trabajador asociado recibirá la compensación ordinaria que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación del descanso anual compensado, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, el descanso anual compensado, se liquidará con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Art. 33°-Duración. Los trabajadores asociados que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Parágrafo 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 este sea (Ley 50 de 1990, artículo tercero. parágrafo).

Permisos

Art. 34°- Permisos. LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-, 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 y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá siempre y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
3. En los demás casos (sufragio desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
4. Los permisos fuera de los casos mencionados (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación pertinente y no será remunerado por el empleador.

CAPITULO IX

Salario mínimo, convencional, días, horas de pagos y periódicos que lo regulan

Art. 35°- 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 articules 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 diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas para esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

Art. 36° - Jornal. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (artículo 133. CST.)

Art. 37° -Lugar para el pago. 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.

Art. 38° - Forma y periodo de pago. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. Según convenio el pago se hará quincenalmente.
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 periodo siguiente (artículo 134, CST)

CAPITULO X

Riesgos Laborales, Primeros Auxilios en Casos de Accidentes de Trabajo

Art. 39°. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben las autoridades del ramo general, el reglamento de higiene y seguridad industrial de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ADOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**., relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y demás elementos para evitar accidentes de trabajo. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo.

Art. 40°- En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato o al director administrativo, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

La **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**., en todo caso, prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo pero no responderá de ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, Tampoco responderá de la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Art. 41°- De todo accidente de trabajo se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que estos puedan declarar.

Art. 42° - En todo caso, en lo referente a los puntos de que tratan este capítulo y el anterior, tanto la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**., como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

CAPITULO XI

Prescripciones de orden

Art. 43° - Deberes Generales de los trabajadores. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. 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 otros compañeros.
- k. Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir oportunamente cuenta de su utilización.

CAPITULO XII

Orden Jerárquico

Art. 44° Organigrama- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, se encuentra establecido en el documento del Organigrama.

Parágrafo 1: Los cargos del departamento de señalizador vial, conserje y demás, se entenderán como transitorios y podrán ser vinculados o retirados de la organización según sea su necesidad del servicio a prestar.

Parágrafo 2. - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO - ENLACE INDUSTRIAL-**, los siguientes:

1. Gerente General y quien él por escrito o por entendimiento general delegue.

CAPITULO XIII

Obligaciones especiales para el empleador y los trabajadores asociados

Art. 45° - Obligaciones especiales de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO - ENLACE INDUSTRIAL- Son obligaciones especiales de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**

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

1. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
2. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
3. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
5. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 34 de este reglamento.
6. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo.
7. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores cuando aplique y cumplir con todos los requisitos que ordena la Ley.
8. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del CST.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por luto que trata este numeral.
- 11.

CONSAGUINIDAD	
PARENTESCO	GRADO
Padres	1°
Hijos	1°
Hermanos	2°
Abuelos	2°

Nietos	2°
AFINIDAD	
Conyugue	1°
Hijastros	1°
Suegros	1°
Abuelos del conyugue	2°
Cuñado	2°
PARENTESCO CIVIL	
Adopción	1°

12. **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, Reconoce y promueve el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible, saludable y ambientalmente responsable, conforme a lo establecido en la Ley 1181 de 2016 y el Código nacional de tránsito terrestre.

- **Requisitos:** Certificar el uso de la bicicleta para asistir **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, a trabajar y regresar a su lugar de vivienda.
- **Frecuencia:** Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo.
- **Regla:** No se deben afectar las actividades laborales.

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

14. **Parágrafo primero:** Licencia por maternidad; Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas, contadas a partir del día del parto o del tiempo que estipule el médico que debe ausentarse de su trabajo. A la madre se le deberá pagar el salario que devengue al momento de iniciar la licencia. En caso de que la madre trabaje a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio. Así mismo se dará cumplimiento a lo preceptuado en la ley 1822 del 4 de enero de 2017. La trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico en el que conste el estado de embarazo, el día probable del parto y la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, según recomendación médica. Se estima que las licencias han de iniciarse dos semanas antes del parto.

15. **Parágrafo segundo:** licencia por luto; 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 sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por luto que trata este numeral.

16. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Art. 46° – Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO - ENLACE INDUSTRIAL-.**, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación puedan ocasionar perjuicios a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO - ENLACE INDUSTRIAL-.**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las autoridades del ramo y observar con suma vigencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. 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.). En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO - ENLACE INDUSTRIAL-.**, o en su defecto se notificará mediante edicto en las carteleras de la empresa.
9. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva en la jornada reglamentaria, colaborando también especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
10. Asistir con puntualidad al trabajo, según horarios asignados y debidamente preparado para iniciar su labor diaria, así como reportarse a su jefe inmediato.
11. Asistir con puntualidad y provecho a las capacitaciones o similares organizados e indicados por la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO - ENLACE INDUSTRIAL-.**, dentro o fuera de la empresa, así como, concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y

convocadas por la empresa o sus representantes.

12. Para aquellos trabajadores a quienes la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, suministre dotación, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.
13. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
14. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y las de este reglamento, o las que sean asignadas por la empresa al trabajador en los estatutos y/o manuales de funciones y demás que sean pertinentes al buen desarrollo de la prestación de servicio y preservación de la salud y la seguridad en el trabajo en la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, Así mismo en material de seguridad vial los trabajadores se obligan a:

Los trabajadores deberán conocer el Plan estratégico de seguridad vial, con el fin de disminuir las lesiones a causa de accidentes de tránsito y su ocurrencia desarrollo de las actividades propias de la operación de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**.

Con el pleno objetivo que sus trabajadores:

Cumplan con las normas y legislación vigente en materia de tránsito y transporte terrestre donde se realicen actividades de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**.

- Prevenir, intervenir y controlar de forma constante los incidentes de tránsito causados con vehículos propios o contratados.
- Ubicar los riesgos viales dentro de la Empresa, en igualdad de importancia que los demás riesgos dentro del marco de la calidad y la productividad.
- Ofrecer herramientas técnico-administrativas disponibles para promover y Administrar el uso de la vía y/o en la conducción de vehículos. Presentar estrategias para la prevención e intervención de Accidentes de Tránsito.
- Eliminar las pérdidas humanas, morales, sociales, ambientales y económicas.
- Reducir Costos Operacionales, minimizar o desaparecer costos por asistencia médica y prestaciones económicas en caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.
- Mejorar la Calidad de Vida en la vía

Así mismo, como base primordial para el aseguramiento del programa de gestión vial de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, se ha desarrollado los requisitos mínimos para los trabajadores con el rol de conductor, los cuales podrán prestar sus servicios en las zonas de operación de la empresa. Para tal fin, se determinan los siguientes roles de conductores con sus respectivas

competencias según el tipo de unidad que van a operar y deberá cumplir con lo establecido en el perfil definido del cargo establecido en el sistema de gestión.

Trabajadores con el rol de conductores de vehículos pesados.

Todo personal que desee ingresar a hacer parte de la empresa desempeñándose como conductor o que sus funciones tengan que conducir un vehículo pesado ya sea directo, contratista o subcontratista deberá cumplir con lo siguiente:

- ✓ Edad mínima para la operación de vehículos pesados 21 años cumplidos a la fecha.
- ✓ No poseer infracciones registradas en el SIMIT.
- ✓ Experiencia mínima de dos años en el manejo de este tipo de unidades (se verificará por medio de la carta pantalla del ministerio de transporte www.mintransporte.gov.co)
- ✓ Certificado de curso de manejo preventivo de una entidad acreditada por la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, y que cumpla con los temarios básicos contemplados en este documento.
- ✓ Aprobación del examen escrito de conocimientos en seguridad vial. El puntaje mínimo de aprobación del examen será del 80%

Para los diferentes roles descritos anteriormente, y como parte del proceso de Evaluación de Desempeño del Personal calificado para la operación se deberá realizar una evaluación de desempeño de cada uno de los trabajadores con el rol de conductor, con el fin de identificar comportamientos riesgosos en la conducción, y valorar aptitud y actitud frente al volante. Estas evaluaciones de desempeño se deberán realizar una vez por año a todo el personal de trabajadores con el rol de conductores, ya sean directos, contratistas o subcontratistas que presten sus servicios a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**.

CAPITULO IX

Prohibiciones especiales para la Empresa y trabajadores

Art. 47° -Prohibiciones para la Empresa. Se prohíbe en la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**. 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 o sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes.

1. 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.

2. 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 que la ley los autorice.
3. Los Bancos, de acuerdo a 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.
4. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
5. En caso de autorización tácita del trabajador, en el contrato de trabajo, en el cual autorice los descuentos consignados en el escrito del documento.
6. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
7. 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.
8. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
9. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
10. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
11. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
12. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º. del artículo 57 del Código Sustantivo de trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de servicio.
13. Cerrar intempestivamente la empresa. 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 estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
14. 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.

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

Art. 48° -Prohibiciones a los trabajadores asociados. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o la entidad.
2. Presentarse retardado al lugar de trabajo.
3. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. Así como ingerir o mantener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
5. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
7. Confiar a otro trabajador, sin autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la empresa, así como, permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado cuando por su actitud negligente u omisiva, no lo realiza.
8. 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.
9. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
12. Emplear más tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por la empresa o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
13. Transportar en los vehículos de **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO - ENLACE INDUSTRIAL-**, personas u objetos ajenos, sin debida autorización de su jefe inmediato.
14. Crear o alterar documentos para beneficio personal.
15. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la empresa sin autorización expresa de esta.
16. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**,

17. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la empresa o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
18. Dañar intencionalmente o por falta de cuidado los equipos a ellos encomendados.
19. Las demás prohibiciones incluidas en leyes y reglamentos.

CAPITULO XVI

Escala de faltas y sanciones

Art. 49° - la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo individual.

Art. 50° - 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 la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-** y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 43, 48 y 55 del presente reglamento.

Art. 51° - 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 la determinará la dirección administrativa 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 la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**

- f. la reiteración de la conducta
- g. los motivos determinantes de la conducta
- h. las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

Art. 52º - sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. No informar oportunamente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios;
3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**.
5. No entregar al termino de cada jornada los valores recaudados y con destino a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**.
6. No atender al personal de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, los clientes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**;
7. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**;
8. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez;
9. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
10. 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 amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo;

11. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-;**

12. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-;**

13. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;

14. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;

15. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, o a los compañeros de trabajo.

Art. 53° - Clases de sanciones. el trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.

2. Multa, para las faltas leves.

3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

la amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

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. **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-** podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XVIII del presente reglamento.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL- 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.

Art. 54° - La imposición de una multa no impide que **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, 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 **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Art. 55° - **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**, no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

CAPITULO XVII

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 49. Todo procedimiento disciplinario adelantado por la empresa se registrará por los principios del debido proceso, presunción de inocencia, derecho de defensa, contradicción de la prueba, imparcialidad, proporcionalidad, dignidad humana, buena fe, inmediatez.

Ningún trabajador podrá ser sancionado disciplinariamente sin que previamente se haya surtido el procedimiento establecido en el presente Reglamento.

ARTICULO 50. Cuando la empresa tenga conocimiento de hechos que puedan constituir una falta disciplinaria, podrá iniciar la correspondiente investigación preliminar con el fin de verificar las circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como la existencia de elementos probatorios que permitan determinar la posible ocurrencia de la conducta.

ARTICULO 51. COMUNICACIÓN DE CARGOS. Si de la investigación preliminar se concluye que existen elementos suficientes para continuar la actuación disciplinaria, la empresa comunicará por escrito al trabajador:

- Los hechos objeto de investigación.

- La descripción de la conducta presuntamente cometida.
- Las normas legales, contractuales o reglamentarias presuntamente infringidas.
- La calificación preliminar de la conducta.
- La fecha, hora y modalidad de la diligencia de descargos.
- La relación de las pruebas de las pruebas en las que se fundamenta la actuación.

ARTICULO 52. ACCESO Y CONOCIMIENTO DE LAS PRUEBAS. El trabajador tendrá derecho a conocer las pruebas que fundamentan la actuación disciplinaria y a solicitar copia de aquellas que legalmente puedan ser suministradas.

Igualmente podrá aportar pruebas, solicitar la práctica de otras y controvertir las allegadas por la empresa.

ARTICULO 53. TERMINO PARA PREPARAR LA DEFENSA: Entre la comunicación de cargos y la diligencia de descargos deberá mediar un término no inferior a cinco (5) días hábiles, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho de defensa.

ARTICULO 54. DILIGENCIA DE DESCARGOS: El trabajador podrá rendir sus descargos de manera presencial o virtual.

Durante la diligencia podrá:

- a. Exponer su versión de los hechos.
- b. Presentar pruebas y explicaciones.
- c. Controvertir las pruebas allegadas por la empresa.
- d. Estar acompañado por hasta dos (2) representantes de su elección, incluyendo representante sindical cuando corresponda.

De la diligencia se levantará un acta que será incorporada al expediente disciplinario.

ARTICULO 55. VALORACIÓN Y DECISIÓN: Concluida la etapa de descargos y practicada las pruebas pertinentes, la empresa evaluará integralmente el material probatorio y adoptará una decisión motivada.

La decisión deberá contener:

- a. Relación de los hechos investigados
- b. Análisis de las pruebas
- c. Conclusiones sobre la responsabilidad o no responsabilidad del trabajador
- d. Determinación de la sanción, cuando haya lugar
- e. Justificación de la proporcionalidad de la medida adoptada

ARTICULO 56. VALORACIÓN Y DECISIÓN: NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN. La decisión será comunicada por escrito al trabajador dentro de un plazo razonable y deberá indicar los recursos procedentes y el término para interponerlos.

ARTICULO 57. RECURSOS. Contra la decisión disciplinaria procederá el recurso de reposición ante quien la profirió, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación.

Cuando la estructura organizacional de la empresa lo permita, procederá adicionalmente el recurso de apelación ante el superior jerárquico, el cual se resolverá dentro de un término razonable.

La sanción solo quedará en firme una vez se resuelvan los recursos interpuestos oportunamente.

ARTICULO 58. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ. Las actuaciones disciplinarias deberán iniciarse y decidirse dentro de un plazo razonable contado a partir del conocimiento de los hechos por parte de la empresa.

ARTICULO 59. GARANTÍAS ESPECIALES. La empresa adoptará ajustes razonables para garantizar el ejercicio del derecho de defensa de trabajadores con discapacidad o en situaciones particulares que requieran medidas de apoyo.

ARTICULO 60. MEDIOS TECNOLÓGICOS. La empresa adoptará ajustes razonables para garantizar el ejercicio del derecho de defensa de trabajadores con discapacidad o en situaciones particulares que requieran medidas de apoyo.

ARTICULO 61. LLAMADOS DE ATENCIÓN. Los llamados de atención de carácter preventivo, formativo o correctivo que no impliquen sanción disciplinaria no estarán sujetos al presente procedimiento.

Cuando el memorando o llamado de atención tenga efectos sancionatorios, deberá aplicarse integralmente el procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento.

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 62. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe el cargo de DIRECTOR ADMINISTRATIVO quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 63. 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.

PARÁGRAFO: En la empresa **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-** No existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV

ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

ARTICULO 64. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o supervisor jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTICULO 65. MODALIDADES. Se consideran modalidades de acoso laboral tal como se encuentran definidas en la ley 1010 de 2006, las siguientes:

- El maltrato laboral.
- La persecución laboral.
- La discriminación laboral.
- El entorpecimiento laboral.
- La inequidad laboral y,
- La desprotección laboral.

ARTICULO 66. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º de la ley 1010 del 23 de enero de 2006.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTICULO 67. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 63 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 68. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-** 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 que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 69. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, PV TEKNICALDERAS SAS ha previsto los siguientes mecanismos:

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

ARTICULO 70. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, de acuerdo con lo descrito por la resolución No. 652 de 2012, modificada por la resolución No. 1356 de 2012. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral". Descrito por la resolución 3461 de 2.025, con la cual se dan las generalidades de conformación y cumplimiento del comité de convivencia.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. Cinco (5) días calendario.

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 DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-Cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Cinco (5) días calendario.

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; y 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. Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.

5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. Mensual

6. 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 a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.

7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador. Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario

8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas. Mensual

9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral 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 empresa privada. Trimestral/Anual

10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control. Anual

3. Este comité se reunirá por lo menos una vez mensualmente o con la periodicidad acordada por sus representantes, sin que en ningún caso sea superior a la antes descrita, y se realizará el informe trimestral dirigido a la gerencia con el fin de socializar las actividades realizadas en la gestión del comité

4. El Comité designará un presidente del Comité de Convivencia Laboral, el cual tendrá las siguientes funciones:

✧ Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

- ✧ Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- ✧ Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- ✧ Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- ✧ Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- ✧ Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- ✧ Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
- ✧ Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
- ✧ Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral

5. Asimismo, designará una secretaria del Comité de Convivencia Laboral, el cual tendrá las siguientes funciones:

- ✧ 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.
- ✧ 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.
- ✧ 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.
- ✧ Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- ✧ Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- ✧ Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- ✧ Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- ✧ Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- ✧ 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 empresa privada.
- ✧ 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.
- ✧ Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes 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.
- ✧ 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.
- ✧ Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- ✧ Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- ✧ Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- ✧ Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- ✧ Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- ✧ Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

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

CAPITULO XVI

PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DEMÁS FORMAS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTICULO 71. COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-, garantizara un entorno laboral digno, seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, discriminación, acoso laboral o acoso sexual, de conformidad con la Constitución Política, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

El presente capítulo tiene por objeto establecer medidas de prevención, atención, protección, investigación y sanción frente a conductas constitutivas de acoso sexual y demás violencias basadas en género que ocurran con ocasión o como consecuencia de las relaciones de trabajo.

ARTICULO 72. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en este capítulo aplican a:

- a) Trabajadores vinculados mediante cualquier modalidad contractual.
- b) Aprendices, practicantes y pasantes.
- c) Aspirantes a empleo durante procesos de selección.
- d) Contratistas y subcontratistas cuando interactúen en actividades relacionadas con la Empresa.
- e) Clientes, proveedores, usuarios o terceros que mantengan relación con la Empresa.

ARTICULO 73. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Se entiende por acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, física, verbal, no verbal o virtual, no consentida por quien la recibe, que tenga por finalidad o efecto afectar su dignidad, generar intimidación, humillación, hostilidad, degradación o interferir en sus condiciones laborales, El acoso

sexual puede ocurrir por una sola vez o de manera reiterada y puede provenir de superiores, compañeros de trabajo, subordinados, clientes, proveedores o terceros relacionados con la actividad laboral.

ARTICULO 74. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.

Sin limitarse a ellas, constituyen conductas de acoso sexual:

- a) Solicitudes, insinuaciones o propuestas de carácter sexual no deseadas.
- b) Promesas de beneficios laborales, económicos o profesionales a cambio de favores sexuales.
- c) Amenazas, represalias o perjuicios derivados de la negativa a aceptar requerimientos de carácter sexual.
- d) Comentarios, bromas, expresiones, insinuaciones o preguntas de contenido sexual que resulten ofensivas o incómodas.
- e) Contactos físicos, acercamientos o tocamientos no consentidos.
- f) Envío o exhibición de imágenes, videos, mensajes, audios o material de contenido sexual no solicitado.
- g) Observaciones reiteradas sobre la apariencia física, vestimenta o vida íntima de una persona cuando resulten ofensivas o indeseadas.
- h) Cualquier otra conducta de naturaleza sexual que vulnere la dignidad, intimidad, libertad o integridad de la persona trabajadora.

ARTICULO 75. CRITERIOS DE ACTUACIÓN. La empresa actuara bajo los siguientes criterios:

- a) Respeto por la dignidad humana.
- b) Igualdad y no discriminación.
- c) Confidencialidad.
- d) Debido proceso.
- e) Protección de la víctima y de los denunciantes.
- f) Celeridad y eficacia.
- g) Prohibición de represalias.

ARTICULO 76. OBLIGACIONES DE LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO - ENLACE INDUSTRIAL-

- a) Promover ambientes laborales libres de acoso sexual.
- b) Difundir políticas de prevención y sensibilización.
- c) Capacitar periódicamente a trabajadores y directivos.
- d) Implementar mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas.
- e) Investigar oportunamente las denuncias presentadas.
- f) Adoptar medidas preventivas, correctivas y disciplinarias cuando corresponda.

ARTICULO 77. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTACIÓN DE QUEJAS

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual podrá presentar la correspondiente queja ante el área de Gestión Humana, el Comité de Convivencia Laboral o el canal dispuesto por la empresa.

La queja podrá formularse por escrito o por cualquier medio habilitado por la organización y deberá contener, en lo posible, una descripción de los hechos, fechas, lugares, personas involucradas y elementos de prueba disponibles.

ARTICULO 78. TRAMITE DE LA QUEJA.

- a) Verificará su recepción y brindará orientación a la persona denunciante.
- b) Evaluará la necesidad de adoptar medidas preventivas inmediatas para proteger a la presunta víctima.
- c) Adelantará la investigación correspondiente respetando el debido proceso y el derecho de defensa.
- d) Recopilará las pruebas pertinentes y escuchará a las partes involucradas.
- e) Emitirá las conclusiones y adoptará las medidas correspondientes.

ARTICULO 79. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

Durante el trámite de la investigación, la empresa podrá adoptar medidas preventivas orientadas a proteger a la presunta víctima, tales como ajustes temporales de funciones, horarios, lugares de trabajo o cualquier otra medida razonable que evite la continuidad de la conducta denunciada.

Estas medidas no constituirán sanción anticipada ni afectarán los derechos laborales de las personas involucradas.

ARTICULO 80. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

Se prohíbe cualquier forma de represalia contra las personas que presenten denuncias de buena fe, participen como testigos o colaboren en las investigaciones relacionadas con presuntos casos de acoso sexual.

La adopción de represalias constituirá falta disciplinaria grave.

ARTICULO 81. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Las conductas comprobadas de acoso sexual serán consideradas faltas graves y darán lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las acciones civiles, laborales, administrativas o penales a que haya lugar conforme a la legislación colombiana.

ARTICULO 82. CONFIDENCIALIDAD.

Toda la información relacionada con las denuncias e investigaciones de acoso sexual será tratada con estricta reserva, garantizando la protección de la intimidad y el buen nombre de las personas involucradas, salvo los casos en que la ley exija su divulgación.

ARTICULO 83. SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN.

La empresa desarrollará actividades periódicas de capacitación, sensibilización y difusión de este capítulo, con el fin de fortalecer la cultura de respeto, igualdad y prevención del acoso sexual en el trabajo.

CAPITULO XVIII JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 58º - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

1. Por parte del empleador

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;
- b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y los clientes de **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**;
- c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores;
- d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores;
- f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo;
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto;
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**;
- i) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador;
- j) La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento;

l) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;

m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;

n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**;

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

o) Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan;

p) Alterar los precios de los productos o servicios que expendan **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-** o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

PARÁGRAFO: en los casos de los literales i) a ñ) de este artículo, para la terminación del contrato el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, o podrá pagar la indemnización respectiva.

2. Por parte del trabajador

a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo;

b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de esté;

c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;

d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar;

e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;

f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;

g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató; y

h) cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Art. 59° - Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

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

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

c) si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

Art. 60° - En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si esté da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la ley 789 de 2002.

CAPITULO XIX

LEY 1010 DE 2002

ACOSO LABORAL: DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE SOLUCIÓN

Art 61°- Definición de acoso laboral. se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2.o a 7.o de la ley 1010 de 2006.

Art 62° - Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**. constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la organización y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Art. 63°- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Mantener informados a sus trabajadores sobre la ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley,

particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio.

2. Crear espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover

coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores, a fin de:

a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;

b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la organización, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Art. 64º- Procedimiento interno. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-** tendrá un comité integrado en forma bipartita por dos (2) miembros, (1) representante de los trabajadores y un (1) del empleador. este comité se denominará “comité de convivencia laboral”.

2. El comité de convivencia laboral tendrá las siguientes funciones: a. evaluar en cualquier tiempo la vida laboral **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-** en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias. b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores. c. examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral. d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren. e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-f. atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9.o de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes. g. las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos cada dos (2) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente constitutivas de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los trabajadores de **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-** para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité, en la sesión respectiva, las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, esté considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los trabajadores competentes de **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**; para que adelanten los procedimientos que correspondan, de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

CAPITULO XX

Publicaciones

Art. 65° - Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento. **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**., debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiera 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 XXI

Vigencia

Art. 66° - 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 XXII **Disposiciones finales**

Art. 67° - Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-**

CAPITULO XXIII **Cláusulas ineficaces**

Art. 75°- 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.).

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -ENLACE INDUSTRIAL-

Dirección

Espinal-Tolima

Fecha: 24 de junio de 2026



JIMENA REYES TRIANA
Representante Legal
EI COOPERATIVA
ENLACE INDUSTRIAL
NIT. 900.302.385-1