

## **CAPÍTULO I PREÁMBULO**

**ARTÍCULO 1o.** El presente REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO prescrito por la Empresa COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE MANIZALES, con domicilio en el Municipio de Chinchiná, Caldas, rige para todas sus dependencias establecidas en Colombia y para las que en el futuro se establezcan. Este REGLAMENTO hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos sus trabajadores.

## **CAPÍTULO II REQUISITOS DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 2o.** Quien aspire a trabajar para la Empresa, deberá presentar solicitud por escrito para registrarla como aspirante y acompañar estos documentos:

- a. Cuando se requiera acreditar experiencia, el aspirante deberá aportar certificado expedido por el último empleador con quien haya trabajado, en el cual se indique el tiempo de servicio, cargos desempeñados y funciones generales.
- b. Fotocopias de la Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad y el documento idóneo que pruebe que su situación militar se encuentra resuelta.
- c. Exámenes médicos que le indique la Empresa.
- d. Registro Civil de Nacimiento.
- e. Cuatro (4) fotografías tamaño cédula.

**ARTÍCULO 3o.** La consecución de los documentos enunciados corre por cuenta del aspirante. La Empresa no queda obligada a contratarlo, aunque los documentos sean plenamente satisfactorios y el aspirante resulte apto para la labor deseada.

## **CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 4o.** La Cooperativa podrá celebrar con el aspirante contrato de aprendizaje, por el cual el trabajador (aprendiz) se obliga a prestar sus servicios a la Empresa a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el apoyo económico y/o contraprestación que legalmente corresponda.

**ARTÍCULO 5o.** La Cooperativa podrá celebrar contratos de aprendizaje en los mismos términos y con las restricciones que trata el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo complementen, modifiquen o sustituyan.

**ARTÍCULO 6o.** El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador, aprendiz y derechos de este y aquel.
5. El apoyo económico y/o contraprestación a que tiene derecho el aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.

8. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando la fase lectiva, práctica o de formación dual.
9. Firma de los contratantes o de sus representantes.

**Parágrafo.** Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa. Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado juntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

**ARTÍCULO 7o.** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito.

**ARTÍCULO 8o.** El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Cooperativa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

- a. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- b. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

**Parágrafo 1.** Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

**Parágrafo 2.** Durante la fase práctica o durante toda la formación dual tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

**ARTÍCULO 9o.** Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. La afiliación de los aprendices y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

- a. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- b. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

**ARTÍCULO 10.** Terminación del Contrato 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 o institución de educación superior donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo éste verificarla en cualquier momento.

**ARTÍCULO 11.** En lo referente a la contratación de aprendices así, como la proporción de éstos, la Empresa se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 789 de 2022 y/o las normas que los modifiquen y/o complementen.

**ARTÍCULO 12.** El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años.

#### **CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 13.** La Empresa podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y, por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 14.** 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 15.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses en los contratos de trabajo a término indefinido. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

**ARTÍCULO 16.** En el período de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso.

#### **CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 17.** Cuando las condiciones del mercado de café, fertilizantes, cacao, etc., así lo exijan, la Empresa podrá vincular a los trabajadores que considere necesarios, por el tiempo que dure la obra o labor determinada.

#### **CAPÍTULO VI HORARIOS DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 18.** El horario de trabajo para todas las dependencias de la Cooperativa se ajustará a la jornada máxima legal vigente, de acuerdo con los criterios y a las necesidades de esta. Cada jornada tendrá como mínimo un descanso intermedio de una (1) hora destinada a alimentación y descanso.

El horario de la jornada ordinaria será previamente notificado a los trabajadores y podrá ser modificado, en cualquier momento, por el Gerente de la Cooperativa, sin sobrepasar la jornada máxima legal.

El trabajo suplementario, es decir, el que sobrepase la jornada ordinaria laboral, será fijado y reconocido con las limitaciones y recargos de Ley.

**ARTÍCULO 19.** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo; los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, o de simple vigilancia cuando residan en el sitio, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para llenar ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**ARTÍCULO 20.** No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, la Empresa se reserva el derecho de señalar horarios de trabajo tanto para los empleados que no estén sometidos a la jornada máxima legal como para los demás. Todo de acuerdo con las necesidades de la misma Empresa y respetando lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

**ARTÍCULO 21.** La Empresa podrá establecer el trabajo por turnos y hacerlo rotar en la forma autorizada por la ley.

**ARTÍCULO 22.** Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse en lo posible en dos (2) secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo.

El tiempo de este descanso no se computa en la jornada y, la Empresa, podrá exigir a los trabajadores o empleados el trabajo hasta completar la jornada máxima semanal.

**ARTÍCULO 23.** Cuando el trabajo sea suspendido por fuerza mayor o caso fortuito, la Empresa podrá exigir a los trabajadores afectados con tal circunstancia, que repongan las horas perdidas, trabajándolas en otros días u horarios distintos, sin que esto pueda considerarse como trabajo suplementario o de horas extra. Si no se completare la jornada laboral, la Empresa solo estará obligada a remunerar el tiempo efectivamente servido.

## **CAPÍTULO VII LAS HORAS EXTRA Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 24.** Trabajo suplementario o de horas extra es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede a la máxima legal.

**ARTÍCULO 25.** El trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

El trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

**Parágrafo.** La Empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores, con quienes podrá pactar remuneraciones sobre los cuales no opere el recargo nocturno (Decreto 2352/ 65).

El trabajo suplementario que se hiciere en los turnos especiales de que trata el inciso anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente. Esta clase de contratos de trabajo no pueden exceder de seis (6) meses, prorrogables por otros seis (6) meses a juicio del Ministerio de la Protección Social.

**ARTÍCULO 26.** El límite máximo de horas de trabajo puede ser elevado por orden del empleador por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa.

**ARTÍCULO 27.** El trabajo suplementario o de horas extra se pagará por la Empresa en la forma que lo estipule la legislación laboral vigente, tanto los recargos diurnos como los nocturnos.

**ARTÍCULO 28.** El trabajo nocturno, por solo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Empresa en la forma establecida por la Ley laboral vigente en su momento.

**ARTÍCULO 29.** Cada uno de los recargos a los que se refieren los artículos anteriores, se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro.

**ARTÍCULO 30.** El pago del trabajo suplementario o de horas extra y de trabajo por recargo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

**ARTÍCULO 31.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extra sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

## **CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 32.** Serán de descanso obligatorio los domingos, salvo que exista acuerdo expreso en que se determine otro día de la semana como de descanso obligatorio, y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Parágrafo. La empresa y los trabajadores podrán pactar que el día de descanso obligatorio sea uno diferente del domingo, en este caso el día de descanso remunerado que se defina será considerado para todos los efectos como descanso dominical.

**ARTÍCULO 33.** La Empresa solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa.

Se entiende por justa causa, el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

**ARTÍCULO 34.** No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

**ARTÍCULO 35.** Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no

interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

**ARTÍCULO 36.** Como remuneración del descanso dominical, el trabajador recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso obligatorio remunerado.

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

**ARTÍCULO 37.** Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezca, más favorable para el trabajador, en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, de acuerdo con el artículo 141 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 38.** La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

**ARTÍCULO 39.** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en día de descanso remunerado, la Empresa debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical, este requisito podrá suplirse por comunicaciones individuales, enviadas a los trabajadores interesados, con la antelación aquí fijada y siempre que se garantice una comunicación oportuna y efectiva. En la respectiva comunicación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio.

**ARTÍCULO 40.** Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en la ley la Empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiera realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o para su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión 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 extra.

## **CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 41.** El trabajador que hubiere prestado sus servicios normales durante un (1) año dentro del mismo contrato de trabajo, tiene derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. En los contratos a término fijo inferior a un año, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

**ARTÍCULO 42.** La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente a ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y efectividad del descanso. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones.

**ARTÍCULO 43.** El trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días continuos de

vacaciones, los que no son acumulables.

Sin embargo, las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, o personal de confianza.

**ARTÍCULO 44.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extra; cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTÍCULO 45.** La Empresa podrá determinar para todos o para parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones colectivas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran todavía un año cumplido de servicios dentro del mismo contrato, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que causen al cumplir cada uno el año completo de servicios.

## **CAPÍTULO X PERMISOS**

**ARTÍCULO 46.** La Empresa concederá a sus trabajadores las siguientes licencias o permisos:

1. Las de Ley, necesarias para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
2. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, que afecte al trabajador o a sus familiares hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, una licencia remunerada hasta por cinco (5) días hábiles a criterio de la Cooperativa.
3. En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles.
4. Para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas, incluyendo casos de endometriosis.
5. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros; siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa y que, en estos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Empresa.
6. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
7. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
8. Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo si certifican el uso de bicicletas como medio de transporte.

**Parágrafo 1.** La concesión de las anteriores licencias estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso será anterior o posterior al hecho que la constituya o al tiempo de ocurrir esta, según lo permitan las circunstancias.
- b. En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso será con un (1) día de anticipación.
- c. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación,

asistencia a obligaciones escolares y concurrencia al servicio médico), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

- d. En el evento de que el trabajador solicite licencia no remunerada por escrito y hasta por un término máximo de dos (2) meses calendario, cuando la empresa considere que la solicitud es razonable y, siempre y cuando la ausencia del trabajador no perjudique el normal desarrollo de las actividades de la Empresa, a criterio de esta. Esta licencia suspende el contrato de trabajo.

**Parágrafo 2.** La concesión de cada una de las licencias antes descritas acarrea la responsabilidad del trabajador de presentar, dentro del término que en cada caso resulte razonable y a petición de la empleadora, los soportes que acrediten en debida forma su disfrute. La falta de entrega de los mencionados soportes dará lugar a que el tiempo de licencia efectivamente disfrutado sea considerado como ausencia injustificada por parte del trabajador.

## **CAPÍTULO XI SALARIOS**

**ARTÍCULO 47.** La Empresa convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra, o a destajo y por tarea etc.; pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

**ARTÍCULO 48.** El salario puede convenirse todo en dinero en efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que la Empresa, en su caso, suministre al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y, en su defecto, se estimará pericialmente. Lo anterior sin perjuicio de que las partes dispongan que la alimentación, habitación o vestuario no constituyan salario.

**ARTÍCULO 49.** Cuando se trate de trabajos por equipos que impliquen la rotación sucesiva de turnos, diurnos y nocturnos, la Empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con las actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

**ARTÍCULO 50.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador preste el servicio.

**ARTÍCULO 51.** El salario o contraprestación se pagará directamente al trabajador o a la persona que el designe por escrito, mes vencido, sin perjuicio del acatamiento de órdenes de autoridad competente.

**ARTÍCULO 52.** De todo pago, el trabajador o quien lo reciba en virtud de autorización escrita, firmará recibos en cuadros o comprobantes, individuales o colectivos, según lo disponga la Empresa, cuando no pueda o sepa firmar, lo hará a ruego de cualquiera de sus compañeros de trabajo.

**ARTÍCULO 53.** El pago del salario cubre el salario de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el respectivo período.

## **CAPÍTULO XII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 54.** Son obligaciones especiales de la Empresa:

- 54.1.** Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 54.2.** 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.
- 54.3.** Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 54.4.** Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 54.5.** Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- 54.6.** Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo X de este reglamento.
- 54.7.** Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consta el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador solicita, hacerle practicar examen médico de egreso.
- 54.8.** Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la autorización correspondiente.
- 54.9.** Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si para la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- 54.10.** Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás.
- 54.11.** Cumplir este reglamento y mantener el orden, la ética y el respeto a las leyes.

**ARTÍCULO 55.** Son obligaciones especiales de los Trabajadores:

- 55.1.** Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar y condiciones que la Empresa lo requiera y debido al radio de acción comercial que tiene la Cooperativa de Caficultores de Manizales.
- 55.2.** Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo, observar los preceptos de los reglamentos, manuales, circulares de la Empresa, en general acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan el representante de la Empresa o los empleados que hagan sus veces, según el orden jerárquico establecido.
- 55.3.** No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre los casos que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos o violación del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes. En consecuencia, el trabajador evitará principalmente hablar con personas extrañas a la Empresa de asuntos relacionados con la organización de esta, manteniendo en reserva cualquier dato obtenido o que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, y no retirar de los archivos de la Empresa, sin previo permiso del representante legal de esta, documento alguno ni darlos a conocer a ninguna persona.
- 55.4.** Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes, así como los productos elaborados, y utilizar debidamente los elementos que se le hayan dado para su trabajo.

- 55.5.** Guardar rigurosamente la ética en las relaciones con los superiores y compañeros.
- 55.6.** Comunicar oportunamente a su respectivo superior las observaciones necesarias para evitar daños y perjuicios a los intereses de la Empresa o de su personal.
- 55.7.** Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte, amenace o perjudique las personas o las cosas de la Empresa o establecimiento.
- 55.8.** Impedir el desperdicio de materiales, procesos y tiempos de trabajo procurando siempre el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
- 55.9.** Observar las medidas preventivas o higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo.
- 55.10.** Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o enfermedades profesionales.
- 55.11.** Cumplir fielmente las disposiciones del presente reglamento de trabajo, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.
- 55.12.** Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección, y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación dirigida al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a este si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la Empresa.
- 55.13.** Comunicar a la Empresa inmediatamente se produzcan, cambios de estado civil, fallecimiento de hijos, esposas o padres y nacimientos de hijos, con el fin de que la Empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan (subsidio familiar, seguro de vida, etc.)
- 55.14.** Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores y laborar de manera efectiva la jornada reglamentaria.
- 55.15.** Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario correspondiente.
- 55.16.** Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa a fin de obtener la puntual asistencia general y para evitar o descubrir maniobras indebidas que pueda efectuar algún trabajador.
- 55.17.** Marcar personalmente la tarjeta del reloj, a las horas de entrada y salida, así como en el momento de salir de la Empresa con el permiso del caso y en el momento de regreso.
- 55.18.** Observar estrictamente lo establecido por la Empresa para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y de novedades semejantes.
- 55.19.** Laborar en horas extra legalmente exigibles cuando así lo indique la Empresa por razones de trabajo.
- 55.20.** Usar máquinas, herramientas, útiles y elementos solo en beneficio de la Empresa.
- 55.21.** Procurar que las máquinas y equipos den el máximo rendimiento y el mínimo desperdicio, así como dar aviso inmediato sobre los daños notados en ellos.
- 55.22.** Someterse a los controles indicados por la Empresa, en la forma, día y hora que ella señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.
- 55.23.** Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especializados de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la Empresa, dentro o fuera del recinto.
- 55.24.** Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo organizadas y convocadas por la Empresa.
- 55.25.** Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el trabajador con la Empresa.
- 55.26.** Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reclamaciones o acciones legales en contra de la Empresa por la conducta y el cumplimiento del trabajador.
- 55.27.** Evitar que las personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados por la empresa a sus trabajadores y a sus familiares.
- 55.28.** Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.
- 55.29.** Cumplir con los criterios y lineamientos exigidos por las diferentes certificaciones y sellos a los cuales pertenezca la Cooperativa y que le sean exigibles a esta.

**CAPÍTULO XIII**  
**SOBRE RIESGOS LABORALES Y PRIMEROS AUXILIOS EN**  
**CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 56.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene la Empresa así:

- a. El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la Empresa, la E.P.S. o la A.R.L. a que se encuentre afiliado en los períodos que esta fije por medio de su representante.
- b. El trabajador debe someterse a los tratamientos que ordene el médico de la Empresa, la E.P.S. o la A.R.L. y, en caso de que el trabajador se enferme, debe seguir las instrucciones y tratamientos que estos ordenen.

**ARTÍCULO 57.** El trabajador podrá solicitar el servicio de otros médicos, a sus expensas, pero en todo caso el médico de la Empresa, si lo hubiere, la E.P.S. o la A.R.L., podrá seguir visitando al enfermo para efectos de control e información.

**ARTÍCULO 58.** Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su superior inmediato dentro del día de la enfermedad, y este hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede o no continuar con el trabajo. Si el trabajador no diere el aviso mencionado o no se sometiere a la vista o exámenes previstos, se considerará que su falta de asistencia no es justificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse a la vista y examen del médico.

**ARTÍCULO 59.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. a la cual se encuentren afiliados en donde aquellos se hallen inscritos.

**Parágrafo:** Solo se aceptarán incapacidades expedidas por la E.P.S. o A.R.L. a la que se encuentre afiliado el trabajador; en ningún caso será válida para la Cooperativa incapacidad expedida por médico o entidad particular.

**ARTÍCULO 60.** Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de enfermedades y al manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar accidentes y daños.

**ARTÍCULO 61.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico de la Empresa si lo tuviese, a la E.P.S. o la A.R.L. si fuere necesario y tomará todas las medidas que se impongan y que considere convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

**ARTÍCULO 62.** En caso de cualquier accidente, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe respectivo, para que este procure los primeros auxilios, provea la asistencia médica y se le dé el tratamiento oportuno y, si es el caso, comunique a la E.P.S. o la A.R.L. la ocurrencia del accidente.

Tampoco responderá por la agravación que se presente en enfermedades causadas por cualquier accidente, por no haber dado el trabajador el aviso correspondiente, haberlo demorado sin justa causa o haberse negado a seguir el tratamiento médico indicado.

La Empresa no será responsable de ningún accidente provocado intencionalmente o por culpa exclusiva de la víctima, tampoco será responsable de ningún accidente ocurrido en actividades no ordenadas al trabajador; de todas maneras, la Empresa prestará a las víctimas los primeros auxilios.

**ARTÍCULO 63.** De todo accidente, la empresa llevará el registro, con la indicación de la fecha, hora y circunstancias de este y nombres de los testigos del hecho, si los hubiere.

**ARTÍCULO 64.** En este reglamento están consignadas las normas tendientes a obtener de todos modos la regularidad y seguridad en el trabajo. Además, la Empresa expedirá su reglamento de higiene y seguridad, de acuerdo con lo establecido en la ley.

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

**ARTÍCULO 65.** Se prohíbe a la Empresa:

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

- a. Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta el cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
- c. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilados, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

**65.2.** Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Empresa.

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

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

**65.5.** Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.

**65.6.** Hacer autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

**65.7.** Hacer o permitir todo género de rifas, colectas, ventas y suscripciones en los mismos sitios.

**65.8.** Emplear en las certificaciones de que trata el artículo 57, numeral 7o del C.S.T., signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

**65.9.** Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

**65.10.** Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

**65.11.** Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación debido a la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo.

**65.12.** Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

**65.13.** Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas.

**65.14.** Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

**65.15.** Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

**65.16.** Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

**65.17.** Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

**ARTÍCULO 66.** Se prohíbe a los trabajadores:

**66.1.** Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Empresa.

**66.2.** Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la Empresa.

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

**66.4.** Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa.

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

**66.6.** Hacer colectas, rifas, ventas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en lugares del trabajo.

**66.7.** Usar útiles, herramientas o información y técnicas suministradas por la Empresa en objetos distintos del trabajo contratado.

**66.8.** Ejecutar cualquier otro acto que ponga en peligro su seguridad, la de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.

**66.9.** Suministrar a terceros sin autorización expresa de las directivas de la empresa, información o datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la Empresa.

**66.10.** Prestar servicio a cualquier otra empresa, o mantener con ella intereses comerciales, técnicos, financieros o semejantes.

**66.11.** Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.

**66.12.** Ejecutar defectuosamente el trabajo.

**66.13.** Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o el de las máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la Empresa.

**66.14.** Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, productos y elementos de la Empresa.

**66.15.** Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, o vehículo, instrumento, elementos y materiales de la Empresa.

**66.16.** Comprar, vender, cambiar, prestar o negociar en forma no autorizada por la Empresa, algún objeto de propiedad de la Cooperativa.

**66.17.** Llegar con retardo al trabajo y retirarse del trabajo antes de la hora indicada sin permiso previo.

**66.18.** Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que debe sucederlo en la labor.

**66.19.** Dejar de marcar la propia tarjeta de control, timbrar la del otro trabajador o sustituir a este en cualquier forma irregular.

**66.20.** Hacer mal uso del reloj de control, como, por ejemplo, introducir elementos u objetos distintos a la tarjeta de control autorizada por la empresa, abrir o desarmar el reloj sin autorización.

**66.21.** Emplear para cualquier efecto, la tarjeta del otro trabajador.

**66.22.** Emplear para cualquier efecto, el carné interno de identificación que corresponda a otro empleado.

**66.23.** Pasar al puesto o lugar de trabajo de otros trabajadores sin orden del jefe respectivo o sin previo permiso o motivo justificado.

**66.24.** Aún en el caso de orden, permiso y motivo justificado, gastar más tiempo del normal y necesario

en cualquier acto o diligencia, dentro o fuera la Empresa, salvo las justificaciones para cada caso.

**66.25.** Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Empresa, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.

**66.26.** Realizar reuniones en locales o predios de la Empresa, sin previo permiso de esta, aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo.

**66.27.** Dormir en sitios y horas de trabajo.

**66.28.** Mantener, dentro de la Empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes, o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas o cualquier sustancia o producto semejante.

**66.29.** Ingerir dentro de la Empresa, aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo, licores o cualquiera de las sustancias y productos mencionados en el numeral anterior.

**66.30.** Fumar en los lugares en donde esté prohibido o en donde hacerlo conlleve un riesgo para las personas o bienes de la Empresa.

**66.31.** Realizar juegos de manos o jugar dinero en cualquier forma dentro del establecimiento, sea o no en horas o días de trabajo.

**66.32.** Comer dentro de las horas de trabajo, salvo los servicios ordenados y prestados por la misma Empresa.

**66.33.** No usar en la forma indicada la ropa de trabajo y los elementos y equipos de seguridad.

**66.34.** Haber presentado para admisión en la Empresa, o presentar después para cualquier otro efecto, documentos o información falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.

**66.35.** Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compra - venta u otros documentos semejantes, simulados, falsos o dolosos.

**66.36.** Pedir en préstamo dinero a subalternos de trabajo o dar dinero a interés a los compañeros de trabajo.

**66.37.** Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer cualquier documento de la Empresa, sin autorización expresa de esta misma.

**66.38.** Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o a compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal o escrita y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones.

**66.39.** Originar y promover riñas, discordias o discusiones con otros compañeros de trabajo, o tomar parte en tales actos.

**66.40.** Distribuir periódicos, hojas, volantes, circulares o documentos semejantes no ordenados o autorizados por la Empresa, en horas de trabajo.

**66.41.** Fijar papeles o carteles o escribir en muros internos o externos de la Empresa.

**66.41.** Transportar en los vehículos de la Empresa, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella.

**66.42.** Manejar vehículos de la Empresa sin licencia o con licencia vencida.

**66.43.** Dejar, permitir o facilitar que los vehículos de la Empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes al respectivo conductor.

**66.44.** Sacar de la Empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta sin la autorización correspondiente, o no regresar con los vehículos al sitio y hora indicada.

**66.45.** Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de la Empresa donde por razones especiales esto esté prohibido, o negarse a revelar su contenido.

**66.45.** Sacar o retirar de la Empresa paquetes, bolsas u objetos semejantes sin el debido registro de su contenido, por el empleado designado por la empresa para tal efecto.

**66.45.** Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes dentro de la Empresa.

**66.46.** Omitir denunciar hechos que atentan contra la moral, la imagen y buena marcha de la Empresa.

**66.47.** Cualquier acto discriminatorio basado en consideraciones de género, identidad, raza, religión, ideología política o discapacidad.

**66.48.** Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la Empresa.

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

**ARTÍCULO 67.** La empresa podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias por la comisión de faltas contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, el Contrato Individual de Trabajo, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y el presente Reglamento Interno de Trabajo, con excepción de aquellas faltas que por sí mismas constituyan justas causas de despido.

Las sanciones irán desde un llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida hasta la suspensión en el cargo y salario hasta por 2 meses según su gravedad y recurrencia, así:

- Por primera vez: Llamado de atención o suspensión de hasta 8 días.
- Por segunda vez: Suspensión de hasta 2 meses.

**ARTÍCULO 68.** Constituyen faltas leves, además de la violación de las obligaciones contractuales, legales y/o reglamentarias que por su entidad no ameriten medidas diferentes, se consideran faltas leves y se aplicarán las sanciones del artículo anterior:

- a) La llegada tarde por más de quince (15) minutos por primera vez, sin justificación suficiente a juicio de la empresa.
- b) El trato incorrecto o descortés a los clientes o compañeros de trabajo.

- c) Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o deriven perjuicio a los intereses de la entidad o cuando no se realicen los diferentes procesos y procedimientos acorde a los instructivos, reglamentos, formatos y demás manuales presentes en la Cooperativa de Caficultores de Manizales.
- d) Los descuidos en la conservación de elementos de trabajo que provoque deterioros leves del mismo. El personal que le sea suministrada dotación y prescindir de su uso por una vez, sin justa causa.
- e) Faltar a las actividades programadas por la Empresa consistentes en reuniones de trabajo, capacitación, recreativas, culturales y deportivas sin causa justificada.
- f) El incumplimiento de las normas de seguridad o instrucciones del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- g) El uso inadecuado o no uso de elementos de protección personal.
- h) Recibir visitas no autorizadas en el lugar de trabajo en horas laborables, así sea por corto tiempo y/o Permitir el acceso de particulares y/o extraños a las instalaciones, bodegas, locales y oficinas puestas bajo su cuidado, sin la previa autorización respectiva proveniente de persona debidamente facultada para ello.

**Parágrafo.** La incursión reiterada del trabajador en cualquiera de las conductas descritas será considerada como falta grave y por tanto como justa causa para la terminación del contrato de trabajo. Se considera que existe reiteración de conducta cuando en un lapso de 12 meses, el trabajador, incurra 3 o más veces en la misma conducta descrita como falta leve y/o cuando en un lapso de 6 meses incurra en 3 o más de las conductas descritas como falta leve.

## **CAPÍTULO XVI FALTAS GRAVES -TERMINACIÓN CONTRATO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 69.** Constituyen faltas graves y por tanto son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización, además de las previstas en el contrato de trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo, las que a continuación se detallan, teniendo en cuenta que basta haber incurrido en ellas aún por una sola vez para que la Empresa proceda conforme a la atribución que le confiere este artículo:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados o informaciones falsas o adulteradas para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Adulterar cualquier documento de la Empresa, aunque sea de los que solo utiliza para el funcionamiento interno.
3. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Empresa, sus productos, sus dirigentes o sus trabajadores.
4. Obtener de la Empresa, permisos, licencias o incapacidades temporales mediante informaciones falsas.
5. Obtener de la Empresa dinero en préstamo mediante informaciones falsas.
6. Todo acto de violencia física o verbal, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador, dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, en contra de asociados de la Cooperativa, funcionarios, empleados o trabajadores de la Empresa o en contra de miembros de la familia de cualquiera de tales personas.
7. Provocar, instigar, reñir o pelear dentro de las dependencias de la Empresa, aún en horario no

laboral.

8. Portar armas o explosivos dentro de las dependencias de la Empresa sin permiso de sus superiores.
9. Destruir o dañar intencionalmente o por descuido grave, objetos de la Empresa o de los trabajadores de esta.
10. Participar en espionaje o sabotaje en contra de la Empresa o revelar información de carácter confidencial.
11. Negarse a cumplir órdenes de trabajo o disciplinarias que un superior le imparta, siempre que ellas no lesionen su dignidad.
12. Fijar sin autorización impresos, avisos, carteles o escribir avisos en las puertas, paredes, muros y carteleras de la Empresa.
13. Distribuir por cualquier medio, propaganda o avisos dentro de las dependencias de la Empresa o en las carteleras de esta, sin autorización de sus superiores.
14. Sacar de las dependencias de la Empresa cualquier bien de propiedad de esta sin autorización, aunque sea sin ánimo de apropiación.
15. Sustraer elementos de otros trabajadores, dentro de las dependencias de la Empresa.
16. Abstenerse de informar a sus superiores sobre actos de hurto, abuso de confianza o cualquier delito contra la Empresa, que hayan llegado a su conocimiento, sea por percepción directa o por información de terceros.
17. Toda falta de honradez que el trabajador cometa en sus relaciones con la Empresa o con los trabajadores, proveedores o clientes de esta.
18. Faltar sin justa causa al trabajo.
19. Negarse a trabajar en días de descanso o en horas extras, cuando sea llamado a ello por la Empresa.
20. Abandonar sin autorización el trabajo antes de la hora indicada.
21. Perder tiempo durante el trabajo, o hacer que otros trabajadores lo pierdan.
22. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo.
23. Negarse a colaborar con sus compañeros de trabajo, cuando la labor o trabajo exija dicha colaboración.
24. Contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo.
25. Fumar en sitios prohibidos dentro de las instalaciones de la Empresa.
26. Hacer rifas, colectas o suscripciones dentro de las dependencias de la Empresa, sin autorización de sus superiores o vender cualquier artículo personal o no, dentro de las mismas instalaciones sin previo permiso.
27. Permanecer dentro de las instalaciones o dependencias de la Empresa después de terminada su labor, o ingresar a estas en horarios no laborales, sin estar autorizado para ello.
28. Remover sin autorización de sus superiores, avisos puestos por la Empresa.
29. Negarse a firmar cualquier documento que a criterio de la Empresa deba ser firmado por el respectivo trabajador.
30. Dormir durante las horas de trabajo.
31. Consumir licor o cualquier tipo de sustancia psicoactiva, o suministrar estas a otros trabajadores, dentro del horario laboral o en las instalaciones de la empresa aún por fuera del horario laboral.
32. Todo acto delictuoso que el trabajador cometa en contra de la Empresa o que afecte su buen nombre o sus intereses.
33. Establecer, sin autorización, juegos de azar dentro de las dependencias de la Empresa o participar en ellos.
34. Distribuir dentro de las dependencias de la Empresa propaganda subversiva, calumniosa o injuriosa contra cualquier persona o entidad.
35. Negar su colaboración de trabajo a la Empresa en casos de siniestro o de grave peligro para las

instalaciones y las personas, sea ello en día común, en festivo o en tiempo extra.

36. Negarse a actualizar la información y documentos necesarios para la Empresa, a criterio de esta.
37. Negarse a cumplir las citas médicas y odontológicas que sean dadas por una E.P.S. o por los respectivos profesionales de la Empresa si los hubiere.
38. Prestar o hacer uso de enseres, materias primas, máquinas o herramientas de propiedad de la Empresa para trabajos particulares sin tener autorización para ello.
39. Aceptar o solicitar créditos o dádivas a los clientes o proveedores de la Empresa, a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que dichos clientes tramiten ante la Empresa.
40. La retención indebida y/o la utilización de dineros de la Empresa en beneficio propio o de terceros.
41. Realizar prácticas erótico-sexuales dentro de las dependencias de la Empresa.
42. Colocar un precio diferente a las mercancías; por debajo o por encima del autorizado por la Empresa.
43. Hacer registro de mercancías en la caja, por menor o mayor valor de su precio nominativo establecido o autorizado por la Empresa.
44. Cualquier daño o pérdida que, por culpa, negligencia, descuido, o desobedecimiento de órdenes, cause el empleado en elementos, máquinas, equipos, vehículos puestos bajo su cuidado para el ejercicio del cargo.
45. Omitir el debido mantenimiento preventivo y las diligencias necesarias para el correcto funcionamiento del vehículo a su cargo.
46. La infracción de normas de tránsito y/o la generación de multas o accidentes al conducir vehículos a cargo o de propiedad de la empresa.
47. Certificar dolosamente a la Empresa, para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario en horas extra, dominicales, o festivos legales o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad. Queda incluido el cobro en forma maliciosa de salarios, prestaciones y cualquier otro valor al cual no se tenga derecho. Igualmente pasar a la Empresa cuentas de cobro por viáticos no causados.
48. Autorizar y recibir cheques y tarjetas de crédito sin el lleno y cumplimiento de los requisitos exigidos por la Empresa.
49. Transportar en los vehículos de la Empresa personas, mercancías u objetos no autorizados previamente por la misma Empresa.
50. Presentar para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, simulados, falsos o dolosos.
51. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer cualquier documento de la Empresa, sin autorización expresa de la misma.
52. Utilizar las líneas telefónicas de la Empresa para uso exclusivo personal o de terceros, sin debida autorización de la Empresa.
53. Cualquier acto de violencia, injuria o el maltrato de palabra o de obra o faltas de respeto en que incurra el trabajador dentro de las dependencias de la Empresa, contra otros trabajadores, clientes de esta, terceros que se encuentran en sus dependencias, proveedores o cualquier persona con la que el trabajador interactúe en representación de la empresa.
54. Cualquier falta u omisión culposa en el manejo de dinero, efectos de comercio y valores, elementos de producción y herramientas que el empleado reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que el empleado disponga de ellas en su propio beneficio o en el de terceros, o que no rinda cuenta de manejo de tales dineros, valores o efectos de comercio, de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por el patrón o en la oportunidad en que debe hacerlo.
55. Los actos que a criterio de la Empresa se consideren de mala atención a los clientes.
56. No atender la solicitud de traslado a otro lugar de la Empresa con el fin de prestar allí sus servicios en forma temporal o definitiva.
57. Faltar a las actividades programadas por la Empresa consistentes en reuniones de trabajo, capacitación, recreativas, culturales y deportivas sin causa justificada, por tercera vez en un periodo no mayor de seis (6) meses.

58. El incumplimiento reiterado de las normas de seguridad o instrucciones del área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se entenderá que existe incumplimiento reiterado cuando se evidencie en dos o más ocasiones consecutivas con hasta seis (6) meses de diferencia entre una y otra.
59. El uso inadecuado o no uso de elementos de protección personal de manera reiterada. Se entenderá que existe una conducta reiterada en este sentido cuando se evidencie en dos o más ocasiones consecutivas con hasta seis (6) meses de diferencia entre una y otra.
60. Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el empleado en el ejercicio de las funciones propias de su cargo, tal como dejar abierta la bóveda de caudales, o de giros, o de las cajas fuertes puestas bajo su responsabilidad, o no hacer el control indicado de los despachos de café o fertilizantes.
61. Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol o ingerir licor o bebidas embriagantes durante las horas de trabajo dentro o fuera de la Empresa, así como presentarse a laborar bajo los efectos de sustancias psicoactivas o consumirlas dentro de la Empresa.
62. El incurrir en actos reiterados de indisciplina. Se entenderá que el trabajador ha incurrido en actos reiterados de indisciplina cuando habiendo sido sancionado disciplinariamente por dos (2) faltas, incurra en una tercera en un periodo de doce (12) meses contados desde la imposición de la primera sanción disciplinaria.
63. El grave incumplimiento de las funciones o responsabilidades a cargo del trabajador.
64. El incumplimiento de los indicadores de desempeño establecidos para el cargo.
65. Cualquier acto de discriminación o acoso sexual, racial o de género en que incurra el trabajador.
66. Destinar el horario de trabajo a la ejecución de actividades personales o ajenas al cargo y funciones para las que ha sido contratado el trabajador.

## **CAPÍTULO XVII**

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

**ARTÍCULO 70.** La investigación se iniciará con un informe del jefe inmediato del trabajador, de un ente de control, de cualquier funcionario de la Cooperativa, o de cualquier persona, natural o jurídica, sobre hechos que puedan constituir una falta disciplinaria.

**ARTÍCULO 71.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa deberá comunicar formalmente, por escrito, al trabajador la apertura del proceso, indicando los hechos, conductas u omisiones que motivan el mismo y fijando un término, no menor a cinco (5) días, durante el cual el trabajador puede manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

**Parágrafo.** Durante el termino concedido al trabajador, se dará traslado a este de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso, poniéndolas a su disposición.

**ARTÍCULO 72.** Una vez terminada la investigación el empleador decidirá si hay lugar o no lugar a imponer la sanción y, en caso afirmativo, indicará cual debe ser ella. La decisión de imponer sanción debe ser motivada, indicando específicamente las causas o motivos de la decisión. La decisión que se tome será comunicada al trabajador.

**Parágrafo 1.** La investigación de las faltas, así como la imposición de sanciones a los trabajadores serán competencia de la Dirección Administrativa o la dependencia encargada de Gestión Humana.



en todos los casos, el conducto regular.

**Parágrafo:** La continuada subordinación, propia del contrato laboral, no puede constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosos, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

## **CAPÍTULO XXI INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES**

**ARTÍCULO 79.** Se establecen las siguientes incompatibilidades para los Empleados:

- a. Formar parte de directorios políticos o figurar en listas de candidatos para corporaciones públicas de elección popular.
- b. Ser exportador de café, propietario o socio de una trilladora o compra de café.
- c. Ser contratista de la Cooperativa, directamente o por intermedio de una persona jurídica de la cual sea miembro.

## **CAPÍTULO XXII DISPOSICIONES SOBRE ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO 80.** Entiéndase adaptada al Reglamento Interno de Trabajo vigente en la empresa toda la normatividad aplicable dispuesta por la Ley 1010 de 2006, ley 2466 de 2025 y la ley 2365 de 2024, en consecuencia, toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuará tramitando en los términos de la ley.

**ARTÍCULO 81.** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, 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 de este.

**ARTÍCULO 82.** El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social, o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTÍCULO 83.** Campo de aplicación. El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se les aplicará a contratistas, proveedores y/o visitantes de la empresa.

**ARTÍCULO 84.** Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública, conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. La solicitud de cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f. 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
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

**Parágrafo:** Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

**ARTÍCULO 85.** Mecanismos de prevención de actos de acoso laboral en la empresa. La empresa, en cumplimiento de lo ordenado por La ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece:

1. Dar a conocer a cada uno de los trabajadores y empleados de la empresa el contenido de la Ley 1010 de 2006, ley 2466 de 2025 y la ley 2365 de 2024, y de los reglamentos que se vayan expidiendo.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la empresa lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la empresa.
5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que, por su estilo de relacionarse con los demás, requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

**ARTÍCULO 86.** Procedimiento para investigar conductas de acoso laboral. De acuerdo con lo dispuesto por la ley, todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatorio y efectivo.

La empresa podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: De oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboran en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

1. Competencia: La Cooperativa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por cuatro (4) miembros así: Dos (2) representantes de la empleadora nombrados por el gerente y dos (2) representantes de los trabajadores. Los miembros del Comité tendrán un período de dos (2) años. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes funciones:
  - 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 o mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
  - 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 limitación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren 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 de las medidas que se estimaren pertinentes.
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
2. Este Comité se reunirá en los periodos establecidos por ley vigente o en cualquier tiempo cuando las circunstancias lo ameriten, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las situaciones de evaluación de situaciones eventualmente configurativas de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
  3. Recibidas las soluciones 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.
  4. Si como resultado de la actuación del Comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
  5. 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.

## **CAPÍTULO XXIII DESCONEXIÓN LABORAL**

**ARTÍCULO 87. DEFINICIÓN Y ALCANCE:** La Empresa garantiza a todos sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral, entendido como el derecho de los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta (tecnológica o no), para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral en horarios fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal, o durante sus periodos de descanso, licencias, permisos o vacaciones.

**ARTÍCULO 88. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL:** Con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, la Empresa establece las siguientes directrices:

1. Límite de Comunicaciones: Se prohíbe a los superiores jerárquicos y compañeros de trabajo realizar llamadas, enviar mensajes de WhatsApp, correos electrónicos o cualquier comunicación de índole laboral fuera del horario establecido en este reglamento, salvo las excepciones legales y/o casos de urgencia manifiesta.
2. Uso de Herramientas Tecnológicas: ningún trabajador está obligado a responder comunicaciones laborales, atender requerimientos o realizar tareas una vez finalizada su jornada de trabajo, ni durante fines de semana, días festivos o periodos de vacaciones.
3. Programación de Correos: Se recomienda el uso de la función "Programar envío" para correos electrónicos redactados fuera de la jornada laboral, a fin de que estos sean recibidos por el destinatario solo al inicio de la siguiente jornada.

**ARTÍCULO 89. EXCEPCIONES AL DERECHO DE DESCONEXIÓN:** De conformidad con el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 o la norma que la sustituya, modifique o complemente, el derecho a la desconexión laboral no aplicará en los siguientes casos:

1. Trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente y/o que se encarguen de procesos críticos dentro de la empresa.
3. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en las que se requiera cumplir un deber urgente de colaboración con la Empresa para evitar daños graves o garantizar la continuidad del servicio.

**ARTÍCULO 90. PROCEDIMIENTO PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN Y PRESENTACIÓN DE QUEJAS.** El trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá reportar el hecho ante el Comité de Convivencia Laboral o la Dirección de Talento Humano. La Empresa garantiza que no habrá ningún tipo de represalia, despido o actos de discriminación contra los trabajadores que ejerzan su derecho a la desconexión o denuncien su incumplimiento.

**ARTÍCULO 91. SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN:** La Empresa realizará jornadas de sensibilización dirigidas a todo el personal, con especial énfasis en el personal con personal a cargo, sobre la importancia de la desconexión laboral, el respeto por el tiempo de descanso y el uso responsable de las tecnologías de la información.

## **CAPÍTULO XXIV DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 92.** Las normas del presente reglamento de trabajo se entienden incorporadas a todos los contratos de trabajo que celebre la Cooperativa de Caficultores de Manizales con sus dependientes.

**ARTÍCULO 93.** Una vez aprobado el presente reglamento, el empleador lo publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias legibles, en dos (2) sitios distintos y en la página web de la empresa [www.cooperativamanizales.com](http://www.cooperativamanizales.com)

**ARTÍCULO 94.** El presente reglamento entrará a regir el día después al de su publicación, hecha en la forma prevista en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 95.** Desde la fecha cuando entre en vigor este reglamento, quedan derogadas las disposiciones del anterior reglamento de trabajo.



**Carlos Andrés Jaramillo Rozo**  
**Gerente y Representante Legal**  
**Fecha: 25 de mayo de 2026**

Dirección Domicilio Principal  
Carrera 4B # 21A - 71 Barrio la Ceiba Chinchiná, Caldas.

Direcciones de los demás sitios de trabajo, denominados Centros de Atención al Caficultor (C.A.C.),  
situados en el departamento de Caldas.

Centro de Atención al Caficultor Arauca	Carrera 5 # 5-10
Centro de Atención al Caficultor Arboleda	Edificio Comité de Cafeteros
Centro de Atención al Caficultor Bolivia	Plaza Principal
Centro de Atención al Caficultor Chinchiná	Carrera 4 # 15-33
Centro de Atención al Caficultor Florencia	Carrera 7 Calle 2
Centro de Atención al Caficultor Liborio	Calle 21 # 13-13
Centro de Atención al Caficultor Manzanares	Carrera 5 # 3-10
Centro de Atención al Caficultor Marquetalia	Calle la Aldea
Centro de Atención al Caficultor Montebonito	Edificio Comité de Cafeteros
Centro de Atención al Caficultor Neira	Carrera 7 # 8-40
Centro de Atención al Caficultor Palestina	Barrio la Pista
Centro de Atención al Caficultor Pensilvania	Calle 6 # 5-48
Centro de Atención al Caficultor Samaná	Calle 7 # 7-38
Centro de Atención al Caficultor San Daniel	Calle Principal
Puesto de Compras a Granel La Selva	Carrera 4B # 21 <sup>a</sup> -71
Trilladora	Carrera 4B # 21A - 71 Barrio la Ceiba