

## **RÉGIMEN GENERAL DE TRABAJO ASOCIADO**

El presente es el RÉGIMEN GENERAL DE TRABAJO ASOCIADO, prescrito por LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PARTICIPEMOS, cuyo domicilio principal es en el Municipio de Medellín, Departamento de Antioquia. Este régimen cobija a todas las personas asociadas que han suscrito su correspondiente convenio de asociación comunitario.

**Considerando que de acuerdo con la Ley y el Estatuto es deber de la asamblea general reglamentar los regimenes de trabajo asociado y las actividades que desarrollan los asociados en la Cooperativa; teniendo en cuenta la Ley 79 de 1988, el decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2008, el decreto reglamentario 3553 de 2008, se expide el presente régimen de trabajo asociado que hace parte integral del Estatuto de Participemos, así:**

REGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO
-----------------------------

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. - La Cooperativa, en casos de necesidad puede contratar personal técnico que no sea asociado siempre y cuando exista una causa excepcional y justificada para la contratación de trabajadores no asociados, como las siguientes:

- Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la cooperativa.
- Para reemplazar temporalmente al asociado que conforme a los estatutos o al régimen de trabajo asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio, siempre que la labor sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.
- Para vincular personal técnico - especializado, que resulte indispensable para el cumplimiento de un proyecto o programa dentro del objeto social de la cooperativa, que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado de la cooperativa.

ARTICULO 2. - El salario y las prestaciones sociales para este tipo de trabajadores serán de acuerdo con la ley laboral vigente, el salario será el asignado por el Gerente general y no podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente en Colombia.

## CAPITULO II

### CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 3. – El proceso de admisión de personas, a la Cooperativa está dirigido a los candidatos capaces de adaptar sus características personales a la misión, visión y filosofía de la organización, enmarcadas siempre en los principios cooperativos, la vocación de servicio y la solidaridad.

Este procedimiento incluye al departamento de Gestión Humana y al responsable de cada proceso, departamento o área, para garantizar una adecuada selección de personal, desde el reclutamiento de las hojas de vida hasta la asociación previo cumplimiento de los requisitos de admisión. Para tal efecto se aplicarán criterios de valoración cuantitativa y cualitativa de las competencias personales y profesionales de cada aspirante, de acuerdo a los resultados de prueba psicotécnica, entrevista, prueba técnica, visita domiciliaria, verificación de referencias, estudios y conocimientos específicos, además de los resultados del examen médico. Todo lo anterior, guardando una relación directa con el perfil del trabajo que desarrollará el asociado en el proceso y actividad determinada.

Todo aspirante que manifieste su voluntad de ingresar a la Cooperativa como asociado, deberá llenar los siguientes requisitos:

- a. Ser legalmente capaz y mayor de edad.
- b. Presentar solicitud por escrito al consejo de administración, quien responderá por escrito en un término no superior a ocho días.
- c. Proporcionar toda la información de carácter personal, laboral y económica que requiera la cooperativa; y aceptar que se efectúen las verificaciones del caso en cuanto a referencias, certificaciones, idoneidad y calidades para ejecutar algunos trabajos en la entidad.
- d. Hacer el aporte inicial de asociación correspondiente al cincuenta por ciento (50%) de un salario mínimo diario legal y vigente.
- e. Demostrar certificación del curso básico de economía solidaria con énfasis en trabajo asociado, con una intensidad no inferior a veinte (20) horas, impartido por una entidad acreditada por el DANSOCIAL. En caso contrario el asociado deberá asistir al citado curso coordinado por la Cooperativa en los términos señalados por la ley.
- f. Acoger los servicios que la asamblea determine que sean obligatorios para todos los asociados.
- g. Hacer aportes sociales de acuerdo a determinación de la asamblea general.
- h. Tener definida su situación militar.

- i. Cumplir con un período de inducción y evaluación de dos (2) meses a partir de la firma de su convenio, para dar continuidad al mismo.

PARAGRAFO 1: El consejo de administración podrá delegar la aceptación de nuevos asociados en el gerente general, quien rendirá el respectivo informe al consejo de administración.

PARAGRAFO 2: Para el caso de reingreso se deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 21 de los presentes estatutos.

PARÁGRAFO 3: Además de los anteriores requisitos, todo aspirante que manifieste su voluntad de ingresar a la Cooperativa como asociado, deberá presentar los siguientes documentos:

- Solicitud de ingreso escrita aprobada por el consejo de administración
- Hoja de vida.
- Resultados de las pruebas psicotécnicas.
- Resultados de exámenes médicos de ingreso
- 3 fotos tamaño cédula
- 3 fotocopias de la cédula de ciudadanía ampliada al 150%
- 3 fotocopias de la libreta militar o del recibo de cancelado de caja (cuando el caso así lo exija).
- 2 recomendaciones personales por escrito que puedan certificar la buena conducta del solicitante.
- Presentar certificación escrita de los 2 últimos empleos.
- Acreditar estudios realizados, sobre todo cuando sean técnicos – especializados, tecnológicos, especializados o profesionales.

Estos documentos se dejarán en la secretaría de la Cooperativa para adelantar su proceso de ingreso.

PARAGRAFO 4: Quienes manifiesten su voluntad de ingresar a la Cooperativa como asociados serán remitidos al laboratorio clínico que designe la Cooperativa para que les haga el examen de ingreso, y no se le exigirán la prueba que determine el V. I. H., el abreu grafía pulmonar (res. 113824/89) y la prueba de embarazo.

ARTICULO 4. – Todos los asociados a la Cooperativa deben suscribir una vez aceptados como tal, el acuerdo cooperativo de trabajo asociado, en el cual se obligan a aceptar la legislación Cooperativa, los Estatutos y El régimen General de Trabajo Asociado. Dicho acuerdo será suscrito por el asociado y el gerente general o a quien por poder notarial él faculte.

ARTICULO 5. – Se entiende que el acuerdo cooperativo de trabajo asociado celebrado entre la Cooperativa y sus asociados, es un convenio regulado por la legislación Cooperativa. El asociado adquiere el compromiso contractual asociativo de acogerse a los estatutos, presentes regímenes de trabajo asociado y regímenes aprobados por la Asamblea General.

ARTICULO 6. – La función general que desarrollará el trabajador asociado será la de prestación de servicios en procesos y subprocesos, producción en común de bienes y ejecución de obras.

ARTICULO 7. – La Cooperativa Participemos de acuerdo con lo determinado en asamblea general, señala los horarios de trabajo de acuerdo con las necesidades de cada actividad o servicio; los cuales serán controlados y coordinados por el Consejo de Administración y por el Gerente General.

Horarios de Trabajo: la Cooperativa establece una jornada ordinaria de 8 horas diarias en los siguientes horarios de trabajo:

De 4 a.m a 12 m

De 5 a.m a 1 p.m

De 6 a.m.a 2 p.m.

De 12 m a 8: p.m

De 1 p.m a 9 p.m

De 2 p.m.a 10 p.m.

De 8 p.m a 4 a.m

De 10 p.m. a 6 a.m.

De 7:30 a.m. a 11:30 am y de 1 p.m. a 5 p.m.

De 7:30 a.m. a 12: 30 m. Y de 1 p.m. a 5:30 p.m.

La jornada de descanso será conforme a los días servidos o tiempo trabajado de acuerdo a la actividad, y teniendo las normas legales.

PARÁGRAFO: Por tratarse de una Cooperativa de Trabajo Asociado donde el principal aporte es el trabajo, los asociados deben tener la disposición y el compromiso permanente frente a la realización de jornadas adicionales a las ordinarias, cuando las actividades y servicios lo requieran para lograr el resultado óptimo de procesos y subprocesos en las unidades propias de trabajo, en las empresas receptoras de servicios, o con terceros contratantes, y recibirán la remuneración de acuerdo con la Ley el Estatuto y los Regímenes Cooperativos.

ARTICULO 8. – Cuando por razón de fuerza mayor, caso fortuito, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia para evitar la grave perturbación del desarrollo normal de las actividades de trabajo; acudiendo al principio de solidaridad y pertenencia, la jornada ordinaria establecida se podrá ampliar según las necesidades.

ARTICULO 9. – Las jornadas adicionales a la ordinaria trabajadas, se remunerarán de acuerdo con la Ley, y se reglamentan en el Régimen de Compensaciones.

### CAPITULO III PERMISOS

**ARTICULO 10. – La Cooperativa Participemos de acuerdo con lo determinado en asamblea general, señala que se concederán permisos por una justa causa, como calamidad doméstica comprobada, actividades especiales como matrimonio, nacimiento de hijos, diligencias legales, todos mediante previa solicitud escrita del asociado.**

ARTICULO 11. – Serán permisos forzosos cuando el asociado deba ejercer el derecho al sufragio, atender emergencias por calamidad doméstica debidamente comprobada y urgencias médicas o para amamantar al hijo de la trabajadora durante los 6 primeros meses. El trabajador asociado deberá comunicar personal o telefónicamente a la menor brevedad posible su inasistencia.

ARTICULO 12. – La Cooperativa concederá permisos especiales y remunerados al trabajador asociado en los siguientes casos:

- Por fallecimiento de padres y/o hermanos, hasta por un día.
- Por fallecimiento de cónyuge, compañera o compañero permanente, o hijos; hasta por dos días continuos.
- Para contraer matrimonio, hasta por dos días.
- Por nacimiento de un hijo, reconocido hasta por un día.

PARAGRAFO : Los permisos serán justificados por los asociados, a través de presentación de certificados o pruebas fehacientes y legales.

ARTICULO 13. – Todo permiso que no sea forzoso deberá solicitarse con dos días de antelación a la Gerencia general para poder prever su reemplazo.

**ARTICULO 14. – La Cooperativa Participemos de acuerdo con lo determinado en asamblea general establece que se podrá otorgar permisos**

remunerados o no, a los trabajadores asociados por dos días o más según el caso, por razones personales, familiares, o legales; estudiando cada caso de forma específica.

**ARTICULO 15. – La Cooperativa Participemos de acuerdo con lo determinado en asamblea general establece que otorgará licencias no remuneradas hasta por tres meses al trabajador asociado por razones personales , previa solicitud escrita debidamente justificada.**

ARTICULO 16. –Las trabajadoras asociadas tendrán licencia por maternidad, previa presentación de la incapacidad médica hasta por 84 días. Y a los asociados según la ley María, esta licencia se compensará de acuerdo a las normas de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual está afiliada el(a) trabajador(a) asociado(a).

#### CAPITULO IV ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 17. - Para efectos de la disciplina y ordenamiento del trabajo asociado, la Cooperativa prescribe las siguientes jerarquías:  
Consejo de Administración, Gerente General, Asesor Jurídico, Jefes de Área, Coordinadores de Proyecto, Asistentes y Auxiliares.

#### CAPITULO V OBLIGACIONES GENERALES DE LA COOPERATIVA Y LOS ASOCIADOS

ARTICULO 18. – Son obligaciones generales de la Cooperativa:

1. Poner a disposición de los asociado los instrumentos, herramientas, equipos, instalaciones adecuadas y materias primas y demás elementos necesarios para el cumplimiento de su trabajo.
2. Procurar a los asociados locales e instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. A este efecto la Cooperativa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. **Pagar oportunamente y en los sitios de trabajo establecidos, la compensación ordinaria y extraordinaria de acuerdo con la Ley 1233 de 2008 y el Decreto Reglamentario 3553 de 2008, teniendo en cuenta las aptitudes, habilidades, capacidades, competencias, formación, el**

tipo de labor desempeñada, el rendimiento o la productividad y la cantidad de trabajo aportado por el trabajador asociado. La compensación que recibe el trabajador asociado no será inferior en ningún caso a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, salvo que la actividad se realice en tiempos inferiores, en cuyo caso será proporcional a la labor desempeñada, a la cantidad y a la calidad.

Para la asignación de la compensación se tendrá en cuenta la siguiente tabla:

CATEGORIA/ CLASE	CARGOS ASOCIADOS	RANGO DE COMPENSACIÓN
1	Operarios, jefes de línea, facilitadores, Auxiliares.	entre 1 y 2 salarios mínimos
2	Secretaria de Gerencia. Coordinador de seguridad social y salud ocupacional. Asistentes.	entre 2 y 3 salarios mínimos
3	Coordinadores de proyecto.	entre 3 y 4 salarios mínimos
4	Jefes de Área	entre 4 y 5 salarios mínimos
5	Gerente general, Asesor Jurídico.	Mayor a 6 salarios mínimos

Los criterios de valoración de puestos de trabajo para la asignación de compensación serán los descritos en las siguientes tablas:

CATEGORÍA	FACTORES	DEFINICIÓN
Capacidades	Formación	Considera la instrucción escolar y la formación profesional requeridas para la normal realización de las tareas que se desarrollan en el puesto de trabajo.
	Experiencia	Considera la cantidad de tiempo que debe transcurrir para que un individuo normal, que posea la instrucción y conocimientos llegue a adiestrarse y a producir la cantidad normal y la calidad satisfactoria exigidas en el puesto de trabajo.
	Antigüedad	Cantidad de tiempo desempeñándose en el

		mismo o diferentes puestos de trabajo en la misma organización
	Complejidad de La tarea.	Considera el grado de complejidad del trabajo (variedad y dificultad) y la independencia de acción (tipo de decisiones y frecuencia) para determinar y programar los detalles de su ejecución.
Capacidades	Liderazgo	Característica de un individuo que crea un compromiso generado y la credibilidad, que éste transmite a las personas que lo rodean. Un líder es aquel que hace lo apropiado por su capacidad, dirección, acción y opinión.
	Aptitud Mental	Considera el grado de concentración mental requerida para una mejor ejecución de los trabajos
Responsabilidades	Responsabilidad por el impacto de los resultados en la organización.	Nivel en el que los resultados de un cargo, impactan en la consecución de lo fines de la organización
	Por Datos Confidenciales.	Considera la discreción y responsabilidad para no divulgar datos reservados.
	Por Resultados Económicos y Financieros.	Considera el grado de responsabilidad en la consecución de resultados económicos y financieros, rentables para la organización.
	Por relaciones interinstitucionales.	Grado de responsabilidad del puesto de trabajo en la creación y desarrollo de relaciones corporativas que apunten a la consecución de negocios o actividades generadores de valor para la Cooperativa.
	social	Grado de responsabilidad

		y compromiso social que tiene determinado puesto de trabajo con la comunidad.
--	--	---

FACTOR	POPNDERACIÓN RELATIVA %	PUNTOS
Formación	20	200
Experiencia	20	200
Responsabilidad por Datos económicos Financieros.	11	110
Liderazgo	10	100
Antigüedad	7	70
Complejidad de la Tarea	7	70
Responsabilidad por relaciones Interinstitucionales	7	70
Responsabilidad por los Resultados en su trabajo	7	70
Responsabilidad por datos confidenciales	3	30
Aptitud Mental	3	30
Responsabilidad Social	5	50
	100%	1000

5. Procurar el bienestar personal y familiar de los asociados en lo referente a educación, capacitación, trabajos, seguridad social integral, recreación, deportes y bienestar social en general.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad del asociado, sus familiares, creencias y sentimientos.
7. No fomentar ni tolerar cualquier práctica o manifestación individual que a la luz de la ley constituya acoso laboral.
8. Cumplir este régimen, mantener el orden, la moral, el respeto a todas las leyes.
9. **En cuanto al Régimen de Seguridad Social, La Cooperativa de conformidad con las disposiciones legales vigentes vinculará a sus trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social Integral en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, para lo cual los**

**trabajadores asociados contribuirán al pago de las correspondientes cotizaciones en proporción del 25% y la Cooperativa en el restante 75% en cuanto a salud y pensión; el aporte en Riesgos Profesionales corresponde en un 100% a la Cooperativa; sin perjuicio de poder destinar para estos fines los recursos del fondo de solidaridad o creando para el efecto un fondo especial. La Cooperativa garantizará el pago de contribuciones especiales con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA - el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y Cajas de Compensación Familiar en los términos señalados en la Ley 1233 de 2008 y el Decreto Reglamentario 3553 de 2008 . El Consejo de Administración expedirá las reglamentaciones que fueren pertinentes.**

**ARTICULO 19. –Son Obligaciones de los Asociados:**

- 1. Pagar los aportes sociales ordinarios y extraordinarios que establezca la Asamblea General.**
2. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados. Observar los preceptos de este régimen y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan, el personal Administrativo, según el orden jerárquico establecido en el artículo 17, de este régimen.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo especialmente sobre los casos que sean de naturaleza reservada, o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Cooperativa o a terceros, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o comunicar violaciones del acuerdo cooperativo de trabajo asociado o de normas legales correspondientes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro normal, los elementos, y útiles de trabajo que le hayan suministrado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las instalaciones con el personal administrativo y compañeros de trabajo durante su jornada y fuera de ella.
6. Comunicar oportunamente a la Cooperativa o a sus representantes las observaciones que estime convenientes para evitar daños y perjuicios a la entidad y/o a terceros.
7. Prestar la colaboración posible en caso de riesgos inminentes que afectan al personal o instalaciones, equipos o enseres de la Cooperativa y las de terceros.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la Cooperativa, o de las autoridades competentes.
9. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones u órdenes preventivas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

10. Asistir a los eventos educativos o reuniones de carácter obligatorio programados por la Cooperativa.
11. No incurrir en conductas que promuevan o constituyan por sí mismas, acoso laboral, en los términos previstos en la ley.
12. Reconocer a la Cooperativa, los derechos patrimoniales sobre las obras intelectuales, investigaciones, software, y demás creaciones realizadas en y para la Cooperativa, utilizando los equipos y recursos de la misma.

PARÁGRAFO: Las obras intelectuales, investigaciones, software, y demás creaciones realizadas en y para la Cooperativa, utilizando los equipos y recursos de la misma; no podrán ser vendidos, permutados, obsequiados, o entregados a terceros; como tampoco podrán ser patentados ni registrados sin previa autorización de la cooperativa.

**ARTICULO 20.** – Son derechos fundamentales de los Asociados:

- a. Realizar con la Cooperativa las operaciones propias del objeto social.
- b. Participar en las actividades de la cooperativa y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales.
- c. Ser informados de la gestión de la cooperativa de acuerdo con las prescripciones estatutarias.
- d. Ejercer actos de decisión y elección en las asambleas generales.
- e. Fiscalizar la gestión de la cooperativa.
- f. Disfrutar de los beneficios, servicios y prerrogativas que la cooperativa tiene establecidas para los asociados.
- g. Retirarse voluntariamente de la cooperativa, mientras ésta no se haya disuelto.
- h. Presentar a los organismos directivos proyectos e iniciativas que tengan por objeto el mejoramiento de la calidad de vida en la Cooperativa.
- i. Los demás que resulten de la ley, los estatutos y los regímenes.

**PARAGRAFO 1: los derechos consagrados en este artículo cumplirán con las recomendaciones de la O.I.T, en cuanto a garantizar el trabajo digno y la protección al adolescente trabajador y a la madre gestante.**

ARTICULO 21. – Se prohíbe a los asociados:

1. Sustraer del lugar de trabajo los útiles, herramientas, materias primas, información y productos ya sea en proceso o terminados.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos del licor o drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier naturaleza en el lugar de trabajo, a excepción de aquellas que previa autorización sean necesarias para la ejecución de su labor.
4. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la Cooperativa.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender el trabajo, promover suspensiones intempestivas de trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, ya sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en el lugar de trabajo.
7. Coartar la libertad de trabajo o no trabajar.
8. Usar los útiles, herramientas, implementos o elementos de trabajo suministrados por la Cooperativa en trabajos distintos a los ordenados.
9. Hacer comentarios falsos o mal intencionados de la Cooperativa, sus directivos o de sus compañeros de trabajo.
10. Negarse sin justa causa a cumplir las órdenes o instrucciones de sus superiores inmediatos, siempre y cuando estas órdenes no lesionen su dignidad personal o sean contrarias a la moral, las sanas costumbres o las leyes.
11. Ejecutar cualquier otro acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la del personal administrativo, la de terceras personas o que amenacen o perjudiquen las máquinas, equipos, elementos, instalaciones, talleres, información y áreas de trabajo.
12. Realizar dentro de la jornada de trabajo utilizando o no equipos e información de la Cooperativa, actividades particulares diferentes a las establecidas en su oficio, como asesorías a terceros y trabajos personales.

## CAPITULO VI

### TERMINACIÓN DEL VÍNCULO Y DEL ACUERDO COOPERATIVO DE TRABAJO ASOCIADO

**ARTICULO 22.** – Terminación del vínculo y del acuerdo cooperativo del trabajador asociado.

La calidad de Asociado y de trabajador asociado se perderá por muerte, retiro voluntario, exclusión, retiro forzoso, por disolución de la Entidad, lo cual deberá constar en el acuerdo cooperativo de trabajo Asociado.

**PARÁGRAFO 1.** Será causal de terminación del vínculo y del acuerdo cooperativo de trabajo asociado, la enfermedad contagiosa grave, o crónica del asociado que no tenga carácter profesional y que ponga en riesgo la salud de los demás asociados, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el

trabajo cuya curación no haya sido posible dentro de un tiempo de ciento ochenta días (180) cuya calificación de incapacidad sea igual o superior al cincuenta por ciento (50%), de acuerdo con lo establecido en la Ley 100 de 1993 sus normas complementarias y la Jurisprudencia.

**PARÁGRAFO 2. La Cooperativa Participemos de acuerdo con lo determinado en asamblea general, establece que el Consejo de Administración podrá dar por terminado el convenio de asociación por el reconocimiento al asociado de la pensión de jubilación o invalidez estando activo como asociado en la cooperativa, previo pronunciamiento mediante resolución por parte de la institución del Sistema de Seguridad Social autorizada, de acuerdo con la Ley 100 de 1993 y sus normas complementarias vigentes.**

PARÁGRAFO 3: Cuando se termine la fuente que origina el aporte en Trabajo a la Cooperativa, se comunicará al Trabajador Asociado la pérdida de su calidad como tal, informándole que continúa con la calidad de Asociado durante un período de tres meses buscando su reubicación en otra unidad de trabajo; agotado este período sin que se pueda reubicar al asociado se producirá la terminación del convenio de asociación. Durante este período de tres meses en los que el Asociado no realice su aporte en trabajo, el Asociado deberá hacer los aportes correspondientes a seguridad social, además de cumplir con los aportes sociales a la Cooperativa.

**ARTÍCULO 23: El asociado podrá retirarse de la Cooperativa por voluntad propia en cualquier momento, dirigiendo su solicitud por escrito al Consejo de Administración quien autorizará o no el retiro; teniendo en cuenta que el retiro no afecte el capital social mínimo de la cooperativa, ni el número mínimo de asociados exigidos por la ley.**

## CAPITULO VII

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 24. – La Cooperativa sancionará a sus asociados de acuerdo con los procedimientos señalados en el presente régimen y las conductas que configuren faltas de las que se relacionan en la siguiente tabla:

## FALTAS Y SANCIONES

1. Retardos injustificados hasta de 15 minutos, después de la hora indicada para iniciar el trabajo en el puesto asignado.
    - a) 1ª vez llamada de atención verbal
    - b) 2ª vez llamada de atención escrita
    - c) 3ª vez suspensión de tres días
  2. Presentarse al trabajo bajo efectos de licor, narcóticos o drogas enervantes.
    - a) 1ª vez suspensión de un día
    - b) 2ª vez suspensión de tres días
  3. Faltar al trabajo de forma total o parcial sin justificación; cada vez y en cada turno.
    - a) 1ª vez suspensión de 1 día
    - b) 2ª vez suspensión de 3 días
    - c) 3ª vez suspensión de 7 días
- NOTA: Cuando la falta injustificada sea por 2 días consecutivos se aplicará las sanciones correspondientes de la segunda vez, cuando la falta injustificada sea por tres días consecutivos, se aplicará la sanción correspondiente a la tercera vez; cuando la falta es por mas de tres días, constituye abandono del cargo.
4. Salir de las dependencias del área de trabajo o de la Cooperativa durante las horas de trabajo sin autorización.
    - a) 1ª vez suspensión de tres días
    - b) 2ª vez suspensión de siete días
  5. Ausentarse del puesto de trabajo durante la jornada, sin autorización. Con excepción del tiempo empleado en las necesidades normales.
    - a) 1ª vez suspensión de tres días
    - b) 2ª vez suspensión de siete días
  6. Suspender el trabajo sin autorización, antes de que termine la jornada de trabajo establecida o que se de la señal de terminación de turno.
    - a) 1ª vez llamada de atención escrita.

- b) 2ª vez suspensión de 1 día.
- c) 3ª vez suspensión de 3 días.

7. Cambiar de turno sin autorización del superior inmediato.

- a) 1ª vez suspensión de 3 días
- b) 2ª vez suspensión de 7 días.

8. Engaños a la Cooperativa en el sentido de dar un destino diferente al acordado a los créditos de vivienda otorgados mediante convenios con terceros o de necesidades de calamidad doméstica, permisos remunerados o no y auxilios monetarios.

- a) 1ª vez suspensión de 3 días
- b) 2ª vez suspensión de 7 días

9. Permitir que otra persona o asociado use su carné de identificación de la Cooperativa, usar el de otro asociado, entregarlo en garantía en alguna obligación, rehusarse a presentar dicho carné de identificación cuando le sea exigido por el personal competente.

- a) 1ª vez llamada de atención escrita

10. Realizar juegos de manos dentro de las dependencias de la Cooperativa o en lugares de trabajo, arrojar objetos que puedan causar perturbaciones o daños a los compañeros de trabajo

- a) 1ª vez llamada de atención escrita
- b) 2ª vez suspensión de 3 días
- c) 3ª vez suspensión de 7 días

11. No cumplir sin justa causa las órdenes y recomendaciones de un superior inmediato en asuntos relacionados con el desarrollo del trabajo.

- a) 1ª vez llamado de atención escrita
- b) 2ª vez suspensión de 3 días

12. Ser sorprendido durmiendo durante las horas de trabajo.

- a) 1ª vez suspensión de 3 días
- b) 2ª vez suspensión de 7 días

13. Hacer trabajos diferentes a su oficio, o utilizar indebidamente los equipos de informática u otras herramientas dentro de las áreas de trabajo, sin la debida autorización.

- a) 1ª vez llamada de atención escrita

- b) 2ª vez suspensión de 3 días
  - c) 3ª vez suspensión de 7 días
- 14 Guardar las herramientas o materiales en lugares distintos a los determinados para el efecto.
- a) 1ª vez llamada de atención escrita.
  - b) 2ª vez suspensión de 3 días
  - c) 3ª vez suspensión de 7 días
- 15 Dejar desorganizado el puesto de trabajo al terminar su turno.
- a) 1ª vez llamada de atención escrita
  - b) 2ª vez suspensión de 3 días
- 16 No informar a su superior sobre anomalías presentadas en el puesto de trabajo en cuanto a equipos, implementos o materiales.
- a) 1ª vez llamada de atención escrita
  - b) 2ª vez suspensión de 3 días
17. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas, juegos de azar, jugar dinero u objetos dentro de las áreas de trabajo o de las instalaciones de la Cooperativa.
- a) 1ª vez llamada de atención escrita
  - b) 2ª vez suspensión de 3 días
  - c) 3ª vez suspensión de 7 días
18. Usar o conservar herramientas o equipos que no le han sido asignados.
- b) 1ª vez llamada de atención escrita
  - c) 2ª vez suspensión de 3 días
19. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase dentro de las áreas de trabajo o de las instalaciones de la Cooperativa sin autorización o destruir o dañar cualquier forma existente.
- a. 1ª vez llamada de atención escrita
  - b. 2ª vez suspensión de 3 días
20. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo, por intención o descuido, que puedan afectar la seguridad del personal, maquinarias, equipos o instalaciones en cualquier forma.
- a) 1ª vez llamada de atención escrita
  - b) 2ª vez suspensión de 3 días
21. Mantener desordenado el lugar de trabajo.

- a) 1ª vez llamada de atención verbal, constancia y por escrito
- b) 2ª vez llamada grave por escrito
- c), 3ª vez suspensión de 3 días

22. Perder tiempo, estorbar el trabajo de otros teniendo una labor asignada

- a) 1ª vez llamada de atención por escrito
- b) 2ª vez suspensión de 3 días
- c) 3ª vez suspensión de 7 días

22. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas de la Cooperativa, de sus asociados, de sus directivos o de sus superiores inmediatos

- a) 1ª vez suspensión 3 días

23. Dejar máquinas o motores en movimiento después de determinar su labor, siempre que no ocasionen perjuicios

- a) 1ª vez llamada de atención escrita
- b) 2ª vez suspensión de 3 días

24. No trabajar de acuerdo a los métodos y sistemas implantados por la cooperativa o sus superiores en el trabajo.

- a) 1ª vez llamada de atención
- b) 2ª vez suspensión de 3 días
- c) 3ª vez suspensión de 7 días

25. Cometer descuidos u omisiones en su trabajo que puedan causar daños o perjuicios a la Cooperativa o a la empresa donde labore.

- a) 1ª vez leve suspensión de un día
- b) 2ª vez grave suspensión de 7 días

26. Faltar al respeto al personal administrativo o compañeros, asociados o superiores inmediatos.

- a) 1ª vez suspensión 3 días
- b) 2ª vez suspensión 7 días

27. No informar sobre errores a favor en la liquidación de las compensaciones

- a) 1ª vez llamada de atención escrita
- b) 2ª vez suspensión de 3 días

28. Sacar mala calidad en la producción por causa de descuidos imputables al asociado.

- a) 1ª vez llamada de atención escrita

- b) 2ª vez grave suspensión de 3 días
29. No cumplir los regímenes existentes o los que publique la Cooperativa.
- a) 1ª vez suspensión de 3 días
  - b) 2ª vez suspensión de 7 días
30. Hacer circular comentarios o rumores que expongan a sufrir perjuicios a la Cooperativa o al personal directivo, sin que ello limite el derecho de crítica o de formular ante los respectivos superiores reclamos justos.
- a) 1ª vez llamada de atención escrita
  - b) 2ª vez suspensión de 3 días
31. Dañar material o equipo por negligencia o descuido incumpliendo instrucciones de manejo en operaciones no autorizadas.
- a) 1ª vez leve suspensión de 1 día
  - b) 2ª vez suspensión de 3 días
32. Negociar con ventaja usuaria, cheques de nómina o de subsidios, o negociar órdenes de la Cooperativa dentro de las áreas de trabajo, de las instalaciones de la Cooperativa o aún fuera de las mismas.
- a) 1ª vez suspensión de 2 días.
  - b) 2ª vez suspensión de 3 días.
33. Cualquier trastorno, daño o paralización en la ejecución de las labores como consecuencia de la falta de entendimiento entre los asociados, sus superiores inmediatos o el personal directivo.
- a) 1ª vez leve llamada de atención escrita.
  - b) 2ª vez suspensión de 1 día
  - c) 3ª vez suspensión de 3 días.
34. Discutir acaloradamente sobre política, religión o cualquier otro asunto ajeno al trabajo dentro de las instalaciones de la Cooperativa o en las áreas de trabajo; participar en tumultos o reuniones que estorben o perjudiquen el trabajo.
- a) 1ª vez leve llamada de atención.
  - b) 2ª vez suspensión de 1 día
  - c) 3ª vez suspensión de 3 días.
35. Encargar del trabajo propio a otro asociado, o aun compañero de trabajo; o desempeñar un oficio distinto al asignado sin autorización del superior inmediato, salvo imprescindibles necesidades del trabajo y en casos en que sea necesario para evitar perjuicios o daños a la Cooperativa o donde preste sus servicios.

- a) 1ª vez leve llamada de atención escrita.
  - b) 2ª vez suspensión de 1 día.
  - c) 3ª vez suspensión de 3 días.
36. No comunicar oportunamente a los directivos, a los superiores inmediatos las observaciones que estime convenientes para evitar daños o perjuicios a la Cooperativa o a la empresa donde preste sus servicios.
- a) 1ª vez leve llamada de atención escrita
  - b) 2ª vez suspensión de 1 día
  - c) 3ª vez suspensión de 3 días.
37. Elaborar pasquines, panfletos o dibujos que atenten contra la honra o la dignidad de la Cooperativa o sus asociados, sus directivos, el personal donde presta sus servicios, fijarlos o introducirlos, todo esto con el fin de darlos a conocer o publicarlos dentro de la Cooperativa o de la Empresa.
- a) 1ª vez suspensión de 3 días
  - b) 2ª vez suspensión de 7 días
38. Negarse a desempeñar un trabajo fuera del habitual en caso de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza en ocurrencia de accidente, siempre que el caso revista urgencia o gravedad.
- a) 1ª vez suspensión de 1 día
  - b) 2ª vez suspensión de 2 días.
39. Encubrir faltas de sus compañeros de trabajo, dar informes que no correspondan a la realidad para los mismos efectos.
- a) 1ª vez leve llamada de atención escrita
  - b) 2ª vez grave suspensión de 7 días.
40. Contestar en malos términos o emplear ademanes o gestos ofensivos o desafiantes, en relación con las órdenes o instrucciones de los jefes inmediatos sobre asuntos relacionados con el trabajo o con la Cooperativa.
- a) 1ª vez leve llamada de atención escrita.
  - b) 2ª vez grave suspensión de 7 días.
41. Vender, ofrecer, expender o distribuir cualquier clase de artículos dentro de las áreas de trabajo o instalaciones de la Cooperativa, sin autorización de los directivos.
- a) 1ª vez llamada de atención escrita.
  - b) 2ª vez suspensión de 1 día.

42. Emplear material, materia prima, productos elaborados o en proceso de elaboración con fines personales o distintos a los específicamente consignados.

- a) 1ª vez suspensión de 1 día.
- b) 2ª vez suspensión de 3 días.

43. Entrar a sitios prohibidos por la Cooperativa o por los superiores inmediatos, sin previa autorización.

- a) 1ª vez llamada de atención escrita.
- b) 2ª vez suspensión de 3 días.

44. Utilizar un permiso solicitado para consulta o por calamidad doméstica en otra diligencia personal.

- a) 1ª vez suspensión de 3 días.

45. No utilizar o utilizar inadecuadamente los elementos de protección para evitar accidentes:

- d) 1ª vez leve llamada de atención escrita
- e) 2ª vez suspensión de 1 día
- f) 3ª vez suspensión de 3 días.

## CAPITULO VIII

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

ARTICULO 25. COMUNICACIÓN DE UNA POSIBLE FALTA: Cuando un asociado cometa una posible falta, de las contempladas en el artículo 24, del presente régimen, ésta será reportada por el superior inmediato al Gerente General de la cooperativa o a quien delegue, en un término no superior de 8 (ocho) días hábiles a partir de la fecha de la comisión de la posible falta.

ARTICULO 26. RECEPCIÓN DE EXPLICACIONES: El Gerente general o quien delegue, dispondrán de un plazo no mayor de 8 días hábiles, una vez conocida la posible falta, para citar por escrito al asociado que incurrió en la misma, con el fin de que personalmente presente sus explicaciones.

ARTICULO 27. IMPOSICIÓN DE SANCIÓN: La Cooperativa Participemos de acuerdo con lo determinado en asamblea general señala que una vez oídas las explicaciones del asociado que incurrió en la falta que se le imputa, y habiendo comprobado su ocurrencia, el Gerente general impondrá la sanción que corresponda de acuerdo con el presente Régimen. Si la sanción a imponer es la

EXCLUSIÓN será impuesta por el Consejo de Administración o por el Gerente General según delegación del Consejo.

ARTICULO 28. DEBIDO PROCESO: Antes de aplicar una sanción disciplinaria de las contempladas en el presente régimen, la cooperativa debe dar la oportunidad al asociado de presentar sus explicaciones, sobre la posible falta cometida; siguiendo los siguientes parámetros:

- Citar por escrito al asociado
- Recibir explicación del asociado en forma escrita de su puño y letra, con la respectiva firma.
- Realizar acta de explicaciones presentadas por el asociado, mediante preguntas realizadas por la persona encargada de recibir la información, firmado por el asociado, quien recibe la información y dos testigos.
- Análisis de la información recolectada.
- Toma de decisión absoluta o sancionatoria
- Comunicación escrita de la decisión al asociado.
- Ejecución de la decisión.
- Comité de apelaciones.
- Posibilidad de interponer recurso de Reposición ante el Consejo de Administración en los casos de exclusión.
- Ratificación de la Sanción por el Consejo de Administración.

## CAPITULO IX

### RECURSOS

**ARTICULO 29. RECURSOS:** La Cooperativa Participemos de acuerdo con lo determinado en asamblea general, crea **EL COMITÉ DE APELACIONES** conformado por un miembro del Consejo de Administración, un miembro de la junta de vigilancia, y el Asesor Jurídico de la Cooperativa; comité que será competente para conocer y resolver en segunda instancia los recursos de apelación interpuestos por los asociados sancionados. La primera instancia será el Consejo de Administración el cual conocerá y resolverá los recursos de reposición interpuestos por los asociados sancionados.

**RECURSO DE REPOSICIÓN:** Los asociados notificados de una decisión de sanción, podrán interponer el recurso de apelación ante el Consejo de Administración dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de notificación, y debe ser resuelto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su interposición.

**RECURSO DE APELACIÓN:** Los asociados a quienes en primera instancia después de interponer el recurso de reposición les sea ratificada la sanción, podrán interponer el recurso de apelación ante el Consejo de Administración, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión del comité de apelaciones; y deberá ser resuelto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su interposición.

ARTICULO 30. Cuando un asociado no incurra en la misma falta durante dos años, la próxima que cometa se considera cometida por primera vez y no se tendrán en cuenta las anteriores.

#### CAPITULO X EXCLUSIÓN DEL ASOCIADO

**ARTICULO 31. Además de las contempladas en el artículo 25 de los Estatutos, el Consejo de Administración, puede decretar la exclusión de un asociado por las siguientes causas:**

1. Cuando la Cooperativa ha sufrido engaño por parte del asociado mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el asociado en sus labores contra el personal administrativo, los miembros de su familia o sus compañeros de trabajo.
3. Todo acto inmoral, delictuoso o fraude que el asociado cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a edificios, obra, maquinaria, materiales, materia prima, instrumentos y objetos relacionados con el trabajo que pongan en peligro la seguridad de las personas o cosas.
5. La detención preventiva del asociado por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma lo suficientemente grave para justificar la extinción del convenio de asociación.
6. Revelar secretos técnicos o comerciales, o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la Cooperativa o de terceros.
7. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del asociado y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del personal administrativo.
8. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del asociado trabajador de las obligaciones reglamentarias o estatutarias.

9. Todo vicio del asociado que perturbe la disciplina en el sitio de trabajo o en la Cooperativa.
10. La renuncia sistemática del asociado a aceptar las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico que lo atienda o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
11. Falta de idoneidad del asociado para realizar las labores encomendadas.
12. Retardos injustificados hasta de 15 minutos, después de la hora indicada para iniciar el trabajo en el puesto asignado, por cuarta vez.
13. Presentarse al trabajo bajo los efectos del licor, de narcóticos o de drogas enervantes por tercera vez.
14. Faltar al trabajo de forma total o parcial sin justificación; cada vez y en cada turno, por cuarta vez.
15. Cuando se configure abandono del cargo o del puesto de trabajo, sin justa causa y sin previo aviso por más de tres días consecutivos.
16. Salir de las dependencias del área de trabajo o de la Cooperativa durante las horas de trabajo sin autorización, por tercera vez.
17. Abandonar el puesto de trabajo durante la jornada, sin autorización por más de dos veces.
18. Suspender el trabajo sin autorización, antes de que termine la jornada de trabajo establecida o que se dé la señal de terminación de turno, por más de tres veces.
19. No cumplir con los controles de requisita en forma personal, oponerse a la revisión de bolsos, paquetes, implementos personales; es causa inmediata de exclusión.
20. Cambiar de turno sin autorización del superior inmediato por tercera vez.
21. Engaños a la Cooperativa en el sentido de dar un destino diferente al acordado a los créditos de vivienda otorgados mediante convenios con terceros o de necesidades de calamidad doméstica, permisos remunerados o no y auxilios monetarios, por tercera vez.
22. Permitir que otra persona o asociado use su carné de identificación de la Cooperativa, usar el de otro asociado, entregarlo en garantía en alguna obligación, rehusarse a presentar dicho carné de identificación cuando le sea exigido por el personal competente, por segunda vez.
23. Realizar juegos de manos dentro de las dependencias de la cooperativa o en lugares de trabajo; arrojar objetos que puedan causar perturbaciones o daños a los compañeros de trabajo, por cuarta vez.
24. Agredir, injuriar, disentir gravemente o reñir dentro de las áreas de trabajo o dentro de la dependencia de la Cooperativa.
25. Atemorizar, coaccionar o intimidar a uno o varios compañeros de trabajo dentro de las áreas de trabajo o dentro de las instalaciones de la Cooperativa.

26. No cumplir sin justa causa las órdenes de un superior inmediato en asuntos relacionados con su trabajo, cuando ya se le haya llamado la atención por primera vez.
27. Ser sorprendido durmiendo durante las horas de trabajo por tercera vez. Cuando se trate de personal de porteros, vigilantes o celadores, por la especialidad de sus funciones, solo bastará incurrir en esta falta una sola vez para que se configure la causal de exclusión.
28. Hacer trabajos diferentes a su oficio, dentro de las áreas de trabajo sin la debida autorización, por cuarta vez.
29. Guardar las herramientas o materiales en lugares distintos a los determinados para tal efecto, por cuarta vez.
30. Dejar desorganizado el puesto de trabajo al terminar su turno. No informar a su superior inmediato sobre las anomalías presentadas en el trabajo en cuanto a equipos, implementos o materiales, a la tercera vez.
31. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas, juegos de azar, jugar dinero u objetos dentro de las áreas de trabajo o de las instalaciones de la Cooperativa, a la cuarta vez.
32. Usar o conservar herramientas o equipos que no han sido asignados, a la tercera vez.
33. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase dentro de las áreas de trabajo o de las instalaciones de la Cooperativa sin autorización, por tercera vez.
34. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo, con intención o descuido que puedan afectar la seguridad del personal, maquinaria, equipo o instalaciones de cualquier forma, por tercera vez.
35. Mantener desordenado el lugar de trabajo, por cuarta vez.
36. Introducir, portar o conservar armas dentro de las áreas de trabajo, o dentro de las instalaciones de la Cooperativa, salvo cuando las armas sean elemento de trabajo.
37. Perder tiempo, estorbar en el trabajo de otros, teniendo una labor asignada, por cuarta vez.
38. Dañar material o equipo intencionalmente.
39. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Cooperativa, los asociados, de sus directivos o de sus superiores inmediatos, a la segunda vez.
40. Faltas contra la moral o las buenas costumbres en el orden sexual, cometidas dentro de las áreas de trabajo o dentro de las instalaciones de la Cooperativa, en el desempeño de sus labores.
41. Dejar máquinas o motores en movimiento después de terminar su trabajo, siempre que no ocasionen perjuicios, por tercera vez.
42. No trabajar de acuerdo con los métodos, procesos y sistemas implantados por la Cooperativa o sus superiores en el trabajo, por cuarta vez.

43. Incurrir en descuidos u omisiones en su trabajo que puedan causar daños o perjuicios a la Cooperativa o empresa donde labore, cuando ya se le haya llamado la atención por dos veces.
44. Faltar al respeto al personal administrativo o compañeros, asociados o superiores inmediatos, por tercera vez.
45. Obtener mala calidad en la producción por causa de descuidos imputables al asociado, a la tercera vez.
46. No cumplir los regímenes existentes o los que publique la Cooperativa, a la tercera vez.
47. Hacer circular comentarios o rumores que expongan a sufrir perjuicios a la Cooperativa o al personal directivo, sin que ello limite el derecho de crítica o de formular ante los respectivos superiores reclamos justos, a la tercera vez.
48. Dañar material o equipo por negligencia o descuido incumpliendo instrucciones de manejo en operaciones no autorizadas, a la tercera vez.
49. Preparar, motivar, participar o cometer actos delictivos o de sabotaje.
50. Comunicar a otros asuntos de carácter reservado que el asociado conozca por razones de trabajo y cuya reserva le haya sido notificada previamente.
51. Negociar con ventaja usuaria, cheques de nómina o de subsidios, o negociar órdenes de la Cooperativa dentro de las áreas de trabajo, de las instalaciones de la Cooperativa o aún fuera de las mismas, a la tercera vez.
52. Atentar contra la libertad para trabajar, en cualquier forma.
53. Hurtar, sustraer, portar o apropiarse indebidamente de elementos de trabajo, material, materias primas, productos elaborados o en proceso u otros objetos de propiedad de la Cooperativa, incluido el capital intelectual de sus asociados o de otras personas o entidades que se encuentren en las áreas de trabajo o dentro de las instalaciones de la Cooperativa.
54. Cualquier trastorno, daño o paralización en la ejecución de las actividades como consecuencia de la falta de entendimiento entre los asociados, sus superiores inmediatos o el personal directivo, después de la tercera vez.
55. Discutir acaloradamente sobre política, religión o cualquier otro asunto ajeno al trabajo, dentro de las instalaciones de la Cooperativa, o en las áreas de trabajo; participar en tumultos o reuniones que estorben o perjudiquen el trabajo. Si la falta es grave a la segunda vez, o cuando se ha cometido por tercera vez.
56. Encargar del trabajo propio a otro asociado, o a un compañero de trabajo; o desempeñar un oficio distinto al asignado sin autorización del superior inmediato, salvo imprescindibles necesidades del trabajo y en casos en que sea necesario para evitar perjuicios o daños a la Cooperativa o a terceros. Si la falta es grave a la segunda vez, o cuando se le haya llamado la atención mínimo dos veces por esta misma falta.
57. No comunicar oportunamente a los directivos, a los superiores inmediatos las observaciones que estime convenientes para evitar daños o perjuicios a la

Cooperativa y/o terceros, si la falta es grave a la segunda vez, o cuando le hayan llamado la atención dos veces.

58. Elaborar, fijar, introducir, publicar, distribuir, dentro o fuera de las instalaciones, pasquines, panfletos o dibujos que atenten contra la honra o la dignidad de la Cooperativa, sus asociados, sus directivos o a terceros, por tercera vez.
59. Negarse a desempeñar un trabajo fuera del habitual en caso de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza en ocurrencia de accidente, siempre que el caso revista urgencia o gravedad, a la tercera vez.
60. Encubrir faltas de sus compañeros de trabajo, dar informes que no correspondan a la realidad para los mismos efectos, a la segunda vez si es grave.
61. Contestar utilizando términos desobligantes, ademanes o gestos ofensivos o desafiantes, a las órdenes o instrucciones impartidas por jefes inmediatos y directivos sobre asuntos relacionados con el trabajo o con la Cooperativa., a la segunda vez.
62. Vender, ofrecer, expender o distribuir cualquier clase de artículo dentro de las áreas de trabajo o instalaciones de la Cooperativa, sin autorización de los Directivos.
63. Emplear material, materia prima, productos elaborados, en proceso de elaboración, o capital intelectual, con fines personales o distintos a los específicamente consignados.
64. Dirigir, fomentar o estimular motines o tumultos dentro de las áreas de trabajo o dentro de las instalaciones de la Cooperativa.
65. Entrar a sitios prohibidos por la Cooperativa o por los superiores inmediatos sin previa autorización, a la tercera vez.
66. Retirarse del lugar de trabajo aunque sea momentáneamente sin previamente haber hecho las diligencias necesarias para conseguir el reemplazo por el resto del turno.
67. Los celadores, porteros y vigilantes no pueden retirarse del lugar de trabajo, pues es la causa inmediata de expulsión.
68. Permitir la entrada a las instalaciones de la Cooperativa de cualquier persona, aún de los asociados o trabajadores transitorios, sin previa autorización por escrito del Gerente, administrador, supervisor o personal administrativo autorizado en días festivos, dominicales o en horas no hábiles de trabajo.
69. Utilizar un permiso solicitado para consulta médica o por calamidad doméstica para un fin personal diferente, por segunda vez.
70. Incurrir en conductas que promuevan o constituyan por sí mismas, acoso laboral, después de haber sido comprobados dichos comportamientos.
71. No utilizar los elementos de protección para evitar accidentes, por cuarta vez.
72. Vender, permutar, obsequiar, entregar a terceros, patentar, registrar obras intelectuales, investigaciones, software, y demás creaciones realizados en y

para la Cooperativa, utilizando los equipos y recursos de la misma sin previa autorización de la cooperativa.

**PARAGRAFO:** Para proceder a proferir la resolución de exclusión se hará una información sumaria donde se expondrán los hechos sobre los cuales ésta se basa, así como las razones legales, estatutarias o reglamentarias de tal medida, lo cual se hará constar en actas suscritas por el Presidente y el Secretario del consejo de administración. En todo caso, antes de que se produzca la decisión, se deberá agotar el debido proceso dando al asociado la oportunidad de presentar sus explicaciones. De igual manera después de la notificación de exclusión, el interesado podrá interponer los recursos de Reposición y/o Apelación en los términos del Artículo 29 del presente Régimen.

El Gerente General será el encargado de ejecutar la autorización de exclusión proferida por el Consejo de Administración, y rendirá el respectivo informe.

#### CAPITULO XI INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES INCOMPATIBILIDADES GENERALES

Artículo 32: Los miembros principales y suplentes del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal, el Gerente y el contador no podrán ser cónyuges entre si ni estar ligados por parentesco hasta el cuarto (4º) de consanguinidad o segundo (2º) de afinidad o primero civil.

#### INCOMPATIBILIDAD LABORAL

**Artículo 33:** Los cónyuges, compañeros(as) permanentes, y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil de los miembros de la Junta de Vigilancia, del Consejo de Administración y del Representante Legal de la Cooperativa no podrán celebrar contratos de prestación de servicios con la misma.

Los miembros principales y suplentes del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, de los distintos comités y el Gerente General, deben ser asociados activos y no pueden tener una vinculación laboral dependiente externa a la cooperativa.

Ningún asociado puede tener al mismo tiempo una relación de asociación con la Cooperativa y una relación laboral dependiente con el tercero contratante o con otra empresa.

### INCOMPATIBILIDAD DEL REVISOR FISCAL EN EJERCICIO Y DE SUS AUXILIARES CON LA CALIDAD DE ASOCIADOS

Artículo 34: El Revisor Fiscal y sus auxiliares no podrán desempeñar su cargo siendo asociados de la cooperativa.

### LIMITE DE APORTES SOCIALES INDIVIDUALES

Artículo 35: Ningún asociado persona natural podrá ser titular de aportes sociales que representen más del diez por ciento (10%) del capital social.

### LIMITACION DEL VOTO

Artículo 36: Los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, así como cualquier otro empleado que tenga el carácter de asociado de la cooperativa no podrá votar cuando se trate de asuntos que afecten su responsabilidad.

### INCOMPATIBILIDADES PARA DIRECTIVOS Y EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA

Artículo 37: Los cónyuges, compañeros(as) permanentes, y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil de los miembros de la Junta de Vigilancia, del Consejo de Administración y del Representante Legal de la Cooperativa, ni los directivos, ni el Gerente General, ni los empleados no asociados, no podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la cooperativa diferentes a la realización de su trabajo o actividad como Trabajador Asociado de la Cooperativa.

### INCOMPATIBILIDADES PARA LA COOPERATIVA

Artículo 38: La cooperativa no podrá garantizar obligaciones diferentes a las suyas y las de los asociados.

### CAPITULO XII CAPACITACIÓN

Artículo 39. La Cooperativa adelantará los siguientes programas de capacitación:

Nombre de capacitación	Facilitador	Horas	Periodicidad
Curso básico de Cooperativismo con énfasis en trabajo asociado	Entidades Certificadas de acuerdo con la Ley.	20	Durante el ingreso del Asociado. Actualización cada año.
Actualización de manejo de formatos y procedimientos.	Cooperativa Participemos	2	Cada mes
Manejo de materiales y bodegaje	ARP	2	Cada mes
Curso de manipuladores de alimentos	ARP Y ENTIDADES AUTORIZADAS	10	anual
Prevención del dolor de espalda	ARP	2	Cada mes
Prevención de accidentes en manos	ARP	2	Cada mes
Formación de líderes en salud ocupacional	ARP	48	Cada semestre
Manejo del riesgo biológico	ARP	2	Cada mes
El servicio como valor esencial	ARP	2	Cada mes
Primeros auxilios	ARP	8	Cada mes
Pausas activas	ARP	2	Cada mes
Manejo del estrés	ARP	2	Cada mes
Comunicación efectiva	ARP	2	Cada mes
Brigadas de emergencia	ARP	2	Cada trimestre

### CAPITULO XIII SALUD OCUPACIONAL

Artículo 40: POLITICA EN SALUD OCUPACIONAL. La cooperativa de trabajo asociado participemos declara su especial interés y preocupación por la protección y la integridad de los asociados que se encuentran involucrados en los diferentes procesos productivos de sus empresas clientes. La prevención de los Accidentes y Enfermedades Profesionales, tiene tanta importancia como la producción, la protección del medio ambiente, la calidad del producto, la entrega oportuna y el control de los costos.

PARTICIPEMOS tiene como principio que todo accidente y enfermedad profesional se pueden prevenir. Los asociados se deben integrar paso a paso a las normas de seguridad dadas en los procedimientos de operación de las empresas clientes.

Para cumplir dichos principios se requiere:

- Del compromiso de la Cooperativa y de los asociados en el desarrollo de cada una de las actividades y procesos.
- Del acompañamiento continuo y permanente de la Cooperativa para vigilar el cumplimiento de los programas de seguridad para los asociados, en el desarrollo de su trabajo.
- Llevar a cabo programas de formación continua en Salud Ocupacional dirigidos a los asociados, Coordinadores de proyecto, colaboradores y otros niveles administrativos de la Cooperativa.
- Inscribir las actividades de Salud Ocupacional en un subsistema de información y control.
- Del compromiso de los Coordinadores de proyecto y colaboradores para la prevención de lesiones personales y los daños materiales bajo su dirección.
- De la participación de los asociados sobre todas las condiciones inseguras que observen durante una jornada laboral.

Artículo 41: PROGRAMAS EN SALUD OCUPACIONAL. La Cooperativa brinda a los asociados en cada uno de los sitios de trabajo los siguientes programas en Salud Ocupacional:

- Elaboración de informes de presunto accidente de trabajo y estadísticas de accidentalidad
- Investigación de accidentes de trabajo
- Ampliación de accidentes de trabajo para calificación laboral

- Reubicación laboral de acuerdo a las recomendaciones dadas por la A.R.P y las diferentes EPS.
- Informe de ausentismo laboral por accidente de trabajo, enfermedad general y licencia de maternidad.
- Capacitación de acuerdo al factor de riesgo al cual están expuestos los asociados en cada una de las diferentes actividades económicas.
- Programas para la Promoción y prevención de la Salud.( citologías, tamizaje de seno, antígeno prostático, vacunación Hepatitis B, Tetáno, influenza entre otros.

Seguimiento a los programas de Vigilancia Epidemiológica para los diferentes factores de riesgo al cual están expuestos de acuerdo a la actividad económica ( Conservación visual, auditiva, respiratoria). Además de programas en prevención de ruidos en los espacios de trabajo, mejoramiento de iluminación, control de temperatura ambiental, guías de señalización por áreas y rutas de evacuación.

#### Artículo 42: PROGRAMAS DE PREVENCIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

Los programas de vigilancia epidemiológica están diseñados de acuerdo al factor de riesgo existente, así mismo la intervención se realiza conforme a la accidentalidad que se presente. Para la conservación visual: se realizan agudezas visuales. Auditiva: audiometrías, Espirometrías. Citologías cada año, Antígeno Prostático anual, Vacunación (tétano, hepatitis B, influenza) anual. Además de programas en prevención de ruidos en los espacios de trabajo, mejoramiento de iluminación, control de temperatura ambiental, guías de señalización por áreas, rutas de evacuación y salud mental mediante asesoría psicológica.

### CAPITULO XIV DISPOSICIONES FINALES

**ARTICULO: 43 \_ La reforma del presente régimen solo puede hacerla la asamblea general de delegados o asociados, en los términos señalados en los estatutos de la cooperativa.**

El presente Régimen fue modificado y aprobado en la XVI Asamblea General Extraordinaria, celebrada en el Municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, a los 22 días del mes de noviembre de 2008.

Para constancia firman el Presidente, y el Secretario de la Asamblea.

**LILIANA PATRICIA TABORDA HERRERA**

Presidenta XVI Asamblea General Extraordinaria por Delegados

**GUSTAVO ADOLFO AGUDELO CORREA**

Secretario XVI Asamblea General Extraordinaria por Delegados