



## **CONFIAR COOPERATIVA FINANCIERA Reglamento Interno de Trabajo**

### **Preámbulo**

Confiar, como una empresa del sector cooperativo y solidario, ratifica los principios que regulan el derecho al trabajo y reconoce en este uno de los espacios de mayor trascendencia para los seres humanos, pues allí tiene lugar la realización en el campo laboral, el crecimiento personal, la contribución al desarrollo del país, el territorio y la sociedad. Además, reconoce que esto sólo es posible en el marco de relaciones respetuosas, con enfoques diferenciales y pleno goce de los derechos humanos.

De manera particular, las políticas laborales de Confiar toman las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo —OIT— sobre el trabajo decente, que “sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.

Tomando en cuenta lo anterior, el Reglamento Interno de Trabajo es un conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores y trabajadoras en la prestación del servicio. Es una norma particular y circunscrita que no puede contrariar los preceptos generales de la Ley y no produce efecto alguno que desmejore las condiciones de quienes trabajan en Confiar, en relación con lo establecido en las leyes, los contratos individuales de trabajo y las convenciones o laudos arbitrales.

Esta es una herramienta muy valiosa, puesto que establece de antemano las reglas que se van a seguir durante la relación laboral y su objeto es fijar las normas especiales y particulares a las que se someterán Confiar, en su calidad de empleador, y los trabajadores y trabajadoras en desarrollo del vínculo que los une.



## **Capítulo I Disposiciones generales**

### **Artículo 1º. Adopción:**

El presente documento recoge el texto íntegro del Reglamento Interno de Trabajo de Confiar Cooperativa Financiera, establecimiento de crédito de la especie cooperativa financiera, la que tiene su domicilio principal en el municipio de Medellín, departamento de Antioquia, en adelante simplemente La Cooperativa o Confiar, el cual regulará las relaciones entre ésta y todos sus trabajadores, en adelante los trabajadores.

### **Artículo 2º. Alcance y obligatoriedad:**

El presente Reglamento será de obligatorio cumplimiento tanto para Confiar como para los trabajadores que presten sus servicios en sus dependencias, hace parte de los contratos individuales de trabajo de cada uno de los trabajadores, salvo estipulaciones expresas en contrario.

### **Artículo 3º. Modificaciones:**

Confiar podrá modificar en cualquier tiempo las estipulaciones del presente Reglamento.

Las modificaciones del ordenamiento jurídico se entenderán incorporadas al presente Reglamento, cuando alteren el sentido o alcance de sus disposiciones.

## **Capítulo II Proceso de vinculación**

### **Artículo 4º. Selección de trabajadores:**

Para la vinculación de los trabajadores de Confiar se adelantará el proceso de selección definido por la Cooperativa, cuyo propósito es evaluar la competencia del aspirante, su formación académica, experiencia e idoneidad tanto profesional como técnica y ética.

**Artículo 5º. Proceso de selección:** El aspirante a ocupar un cargo en la Cooperativa deberá diligenciar los documentos previstos para el efecto y presentar las constancias, certificaciones y demás requisitos con el fin de verificar la información consignada y asegurar los propósitos del proceso de selección.

Dentro del proceso de selección el aspirante aportará:

1. Documento de identidad.



2. Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, debe presentar autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto por la autoridad competente, a solicitud de los padres y a falta de éstos de la persona legitimada para adelantar esta gestión.

**Parágrafo:** La Cooperativa podrá requerir adicionalmente, toda la información y los documentos que considere necesarios para determinar la conveniencia de la vinculación del aspirante, siempre y cuando no se refiera a información que bajo ninguna circunstancia deba suministrar el aspirante.

**Artículo 6º. Vinculación:** Previamente al inicio de la relación contractual y una vez culminado el proceso de selección y decidida la vinculación, el aspirante deberá presentar la documentación adicional requerida para el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el sistema de seguridad social integral, así como los exámenes médicos requeridos con el propósito de determinar su aptitud para la ejecución de las funciones a desempeñar.

**Artículo 7º. Expedición del carné:** Una vez formalizado el ingreso, Confiar expedirá al trabajador un carné en donde consten los datos que se estimen relevantes y para control de identificación. Este documento deberá ser permanentemente portado por el trabajador durante la prestación del servicio.

**Artículo 8º. Período de prueba:** Se convendrá con el trabajador un período de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de Confiar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba estará sujeto a las siguientes disposiciones:

1. Para su eficacia, el período de prueba se pactará por escrito.
2. Durante la vigencia del período de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y prestaciones derivados de la relación laboral.
3. En los contratos pactados a término indefinido y en los que se convengan a término fijo de mínimo un (1) año, el período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.
4. Cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos, únicamente es válida la estipulación del período de prueba para el primer contrato.
5. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso.



6. Expirado el período de prueba si el trabajador continúa al servicio de Confiar, con consentimiento expreso o tácito, los servicios prestados, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde el inicio de la prestación del servicio.

### **Capítulo III**

#### **Trabajadores accidentales o transitorios y contrato de aprendizaje\***

**Artículo 9º. Trabajadores accidentales o transitorios:** Confiar podrá contratar trabajadores accidentales o transitorios, para que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y para la ejecución de actividades distintas a las actividades normales de Confiar.

Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a las prestaciones consagradas en la ley.

#### **Artículo 10º. Contrato de aprendizaje**

Confiar vinculará mediante contrato de aprendizaje, el número de aprendices y en las condiciones establecidas por la regulación legal.

### **Capítulo IV**

#### **Teletrabajo**

**Artículo 11º. Definición:** El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco del contrato de trabajo, que consiste en el desempeño de las actividades por parte del trabajador, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto con el empleador sin requerirse la presencia física de aquel en un sitio específico de trabajo.

Se denomina tele trabajador a la persona que es vinculada por Confiar para que la prestación de sus servicios se realice mediante la modalidad de teletrabajo.

**Artículo 12º. Vinculación de trabajadores mediante la modalidad de teletrabajo:** Cuando Confiar cuente con las condiciones y las necesidades correspondientes, podrá convenir con uno o varios trabajadores, la prestación del servicio a través de la figura del teletrabajo, en aquellos casos donde las funciones y actividades propias del cargo sean susceptibles de ser ejecutadas mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación –TIC–, y que, por lo tanto, no se requiere la presencia física permanente del trabajador en las instalaciones de Confiar.



En todo caso el tele trabajador deberá presentarse en las instalaciones de Confiar o en otro lugar definido por Confiar, cuando esta así lo determine.

En el documento mediante el cual se convenga la implementación de la figura del teletrabajo, se acordarán las condiciones específicas y especiales de ejecución e implementación de la figura del teletrabajo, conforme las características propias del servicio a prestar y en atención al lugar en el cual se ejecutará la modalidad del teletrabajo.

Confiar podrá en cualquier tiempo, de manera unilateral, modificar las condiciones de teletrabajo a la prestación del servicio en sus sedes o en otro lugar dispuesto para el efecto.

La prestación del servicio a través del teletrabajo se sujetará integralmente al ordenamiento jurídico correspondiente.

## **Capítulo V Jornada de trabajo**

**Artículo 13. Jornada máxima de trabajo:** La jornada máxima de trabajo de los trabajadores de Confiar es de cuarenta y ocho (48) horas semanales y, en todo caso, la máxima permitida por la ley.

**Artículo 14. Descanso en día sábado:** Las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo podrán distribuirse ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**Parágrafo:** Cuando Confiar tenga más de cincuenta (50) trabajadores que trabajen cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de jornada, por cuenta de Confiar, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Esta prestación no se reconocerá en dinero.

**Artículo 15. Horario de trabajo:** El horario de trabajo de Confiar se establece de manera que se pueda garantizar la adecuada prestación del servicio a los asociados, clientes y usuarios, así como la realización oportuna de las gestiones comerciales, administrativas y operativas que competen a cada cargo.

Dentro del anterior contexto, el horario de trabajo establecido por Confiar, para sus trabajadores es el siguiente:

1. Para trabajadores de las agencias:



En la mañana la hora de inicio de labores será a las 7:45 a.m. y la de la salida será a las 12:00 m. En la tarde la hora de entrada será a las 2:00 p.m. y la hora de terminación de labores a las 6:00 p.m. El horario anterior regirá de lunes a viernes, el sábado se laborará de 7:45 a.m. a 1:00 p.m.

2. Las agencias que prestan servicio al público los días domingos, laborarán así:

En la mañana la hora de inicio de labores será a las 8:15 a.m. y la de la salida será a la 1:00 p. m. En la tarde la hora de entrada será a las 2:00 p.m. y la hora de terminación de labores a las 6:00 p.m. El horario anterior regirá para los días lunes, jueves, viernes y sábado. Los días martes y domingo se laborará de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. El día miércoles será el día de descanso compensatorio.

3. Para trabajadores de Dirección General:

En la mañana la hora de inicio de labores será a las 8:00 a.m. y la de la salida será a las 12:00 m. En la tarde la hora de entrada será a la 1:00 p.m. y la hora de terminación de labores a las 6:00 p.m. El horario anterior regirá de lunes a viernes.

**Parágrafo 1.** Sin perjuicio de lo anterior, Confiar para su buen funcionamiento y por necesidades del servicio o para dar cumplimiento a las disposiciones expedidas por las autoridades de supervisión al respecto, podrá ajustar los horarios de trabajo, por condiciones culturales, sociales y de competencia de los territorios donde hace presencia, sin sobrepasar las cuarenta y ocho (48) horas semanales que establece este Reglamento, circunstancia que será previamente notificada al trabajador.

**Parágrafo 2:** Confiar podrá disponer que determinadas áreas administrativas laboren los días sábado, para efectos de atender necesidades del servicio, sin que el trabajo realizado durante tales días constituya trabajo suplementario o de horas extras cuando, al sumar las horas trabajadas durante la semana, no se exceden las cuarenta y ocho (48).

**Parágrafo 3:** El límite máximo de horas de trabajo puede ser incrementado por orden exclusiva de la Cooperativa, sin permiso de la autoridad competente, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de existir amenaza u ocurrencia de algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Cooperativa y únicamente en la medida en que sea necesario para evitar que la marcha normal de Confiar y/o la adecuada prestación del servicio sufra una perturbación grave.



**Artículo 16. Excepciones a la jornada máxima legal:** Se exceptúan de la jornada máxima legal los trabajadores que

1. Desempeñen cargos de dirección, confianza y/o manejo,
2. Ejecuten actividades discontinuas o intermitentes y
3. Los que tengan funciones de simple vigilancia, cuando residen en el lugar de trabajo.

Para los trabajadores aquí relacionados, tal como lo establece el ordenamiento jurídico y en razón a sus responsabilidades, el servicio que exceda de la jornada máxima no constituye trabajo suplementario, ni implica remuneraciones adicionales.

**Parágrafo:** Cuando los trabajadores de dirección, confianza o manejo presten sus servicios en días de descanso, tendrán derecho a la concesión del descanso compensatorio.

**Artículo 17. Convenciones especiales sobre la Jornada Laboral:** La jornada de trabajo podrá ser convenida por el mutuo consentimiento de las partes en los términos especiales en los casos que a continuación se describen:

1. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores de Confiar el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.
2. Confiar y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Cooperativa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

3. Confiar y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y



como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de seis de la mañana (6:00 a.m. a 9:00 p.m.).

4. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.
5. En aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, puede incrementarse el límite de la jornada máxima legal, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.
6. **Jornada laboral familiar.** CONFIAAR facilitará, promoverá y gestionará una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por CONFIAAR, o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si CONFIAAR, no logra gestionar esta jornada permitirá que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

**Artículo 18. Clasificación del trabajo de acuerdo con la hora de prestación del servicio:** De acuerdo con la hora de prestación del servicio, el trabajo se clasifica en las siguientes categorías:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintidós horas (9:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintidós horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

**Parágrafo.** Para el desarrollo del trabajo suplementario o extra el jefe inmediato debe diligenciar una solicitud escrita, indicando la necesidad.

**Artículo 19. Trabajo suplementario o de horas extras:** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria la máxima legal





**Artículo 20. Disposiciones aplicables al trabajo suplementario o de horas extras:** El trabajo suplementario o de horas extras, estará sometido a las siguientes reglas:

1. Únicamente se considerará trabajo suplementario el que excede la jornada máxima legal.
2. Sólo podrá efectuarse mediante autorización expresa de la autoridad competente, salvo los casos señalados en la ley, que hacen relación a razones de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrencia de algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en Confiar y en la medida necesaria para evitar que su marcha normal sufra una perturbación grave.
3. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste.
4. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre Confiar y el trabajador a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

**Artículo 21. Remuneración del trabajo suplementario o de horas extras:** El trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se remunerará siguiendo las siguientes reglas:

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en las disposiciones en la materia y en el presente Reglamento.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con algún otro.



5. Confiar reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras únicamente cuando ha sido previamente autorizado tanto por la autoridad competente como por el superior jerárquico.
6. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario del período siguiente a aquel de su causación.
7. Confiar podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con la ley.

## **Capítulo VI**

### **Descansos y suspensión en la prestación del servicio**

**Artículo 22. Días de descanso legalmente obligatorio:** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

**Parágrafo:** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado

**Artículo 23. Descanso dominical:** Los trabajadores tendrán derecho al descanso dominical remunerado, de acuerdo con lo estipulado en la legislación laboral. Esta disposición no se aplica para los casos de la jornada de treinta y seis (36) horas previstas en artículo precedente en este Reglamento.

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

**Artículo 24. Remuneración del descanso dominical:** La remuneración del descanso dominical se sujeta a las siguientes disposiciones:

1. En el salario convenido entre Confiar y el trabajador, se entiende comprendido el pago del descanso en los días domingo.
2. Confiar remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un día, 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 por disposición del empleador. Para los efectos aquí previstos se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, los permisos sindicales, la fuerza mayor y el caso fortuito.

3. 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.
4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
5. Cuando la jornada de trabajo convenida no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.
6. Cuando se trate de salario variable, o en parte fijo y en parte variable, para los efectos de la remuneración y el descanso dominical se tomará el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta únicamente los días trabajados; sin perjuicio de los acuerdos que se establezcan sobre salario fijos básicos, caso en el cual se aplicará la regla que resulte más favorable al trabajador.
7. El trabajador y Confiar podrán convenir que el día de descanso obligatorio del trabajador sea otro día de la semana que será reconocido en todos sus aspectos como descanso semanal obligatorio.

**Artículo 25. Descanso en días festivos:** El trabajador tiene derecho al descanso remunerado, con una duración mínima de veinticuatro (24) horas en los días de fiesta de carácter civil o religioso consagrados en la legislación.

La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

**Artículo 26. Trabajo dominical** El trabajo dominical es excepcional cuando el trabajador presta sus servicios hasta dos (2) domingos durante el mes calendario y es habitual cuando su frecuencia sea de tres (3) o más domingos durante el mes calendario

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en



dinero, a su elección, en la forma prevista en las disposiciones en la materia y en el presente Reglamento.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

**Artículo 27. Remuneración del trabajo en domingo o día de descanso obligatorio.** El trabajo en días domingo o en los de descanso obligatorio se sujetará a las siguientes reglas:

1. Se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado el trabajador que lo trabaje sólo tendrá derecho al recargo establecido en el literal anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en la ley laboral y el presente Reglamento.
4. En los casos de trabajos habituales o permanentes en domingo, Confiar debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

**Artículo 28. Suspensión de actividades por parte de Confiar.** Cuando por cualquier motivo no determinado como de descanso obligatorio por la ley o el presente Reglamento, Confiar suspenda el trabajo, se seguirán las siguientes reglas:

1. Confiar está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado.
2. Confiar no está obligado a pagar el salario, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral.

El trabajo compensatorio aquí mencionado se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.



**Artículo 29. Vacaciones.** La causación, otorgamiento y disfrute de vacaciones al trabajador, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
2. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.
3. La época de las vacaciones será señalada por Confiar a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador; siempre y cuando no generen perjuicio a la prestación del servicio y a la efectividad del descanso.
4. Confiar dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones
5. Si se presenta interrupción en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.
6. Confiar y el trabajador, podrán acordar por escrito que se compense en dinero hasta la mitad de las vacaciones causadas en un período, de acuerdo a lo estipulado en la legislación aplicable.
7. El trabajador que cese en sus funciones o haya terminado su contrato de trabajo, sin que hubiere disfrutado las vacaciones causadas, tendrá derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.
8. El trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones.

Se podrá 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, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

9. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo



suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

10. Confiar llevará un registro de vacaciones, el cual podrá estar en medio electrónico o magnético, en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

**Artículo 30. Permisos.** Confiar concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los casos siguientes:

1. Para ejercer el derecho al sufragio
2. Para desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada
4. Para concurrir a citaciones o requerimientos de las autoridades que deban ser atendidas dentro de la jornada laboral.
5. Para concurrir al servicio médico
6. Con ocasión de matrimonio del trabajador.
7. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización
8. Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad y que el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de Confiar
9. Los demás que establezca la Ley.

**Artículo 31. Oportunidad del aviso para solicitar permisos:** La oportunidad en la concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores.
3. Para el caso de matrimonio, el trabajador deberá solicitar el permiso con mínimo quince (15) días hábiles de anticipación y la duración será de tres (3) días hábiles
4. Para los permisos sindicales estos se concederán de acuerdo con lo establecido en los acuerdos alcanzados con los trabajadores en la



convención colectiva respectiva o en otros convenios celebrados entre las partes.

5. En los demás casos el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

**Artículo 32. Participación en reuniones de cuerpos colegiados:** Confiar dispondrá lo necesario para que sus trabajadores concurren a la reunión de aquellos cuerpos colegidos a los que asistan como integrantes, o invitados, tales como COPASST, Comité de Convivencia, Comité Consultivo Laboral y demás comités establecidos en la estructura de Confiar.

**Artículo 33. Licencia por luto:** En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, afinidad o civil, se concederá al trabajador una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este Artículo.

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

**Artículo 34. Licencias de maternidad y paternidad** El trabajador tiene derecho a las licencias de maternidad y paternidad previstas en la legislación colombiana, cuando se den los presupuestos previstos en la misma.

Para su reconocimiento, el trabajador deberá acreditar el nacimiento y el parentesco y adjuntar la documentación requerida para el efecto.

## **Capítulo VII Remuneración**

**Artículo 35. Definición de salario y modalidades.** El salario es la contraprestación que entrega Confiar al trabajador en razón de la prestación del servicio, el cual se sujetará al ordenamiento jurídico y a las políticas adoptadas al interior de la Cooperativa.

Confiar y el trabajador puede convenir libremente el salario en diversas modalidades tales como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea; en todo caso respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.



Para los trabajadores que, por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada máxima legal, se les pagará el salario mínimo en proporción a las horas que trabajen, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas.

Cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

**Artículo 36. Salario Integral** Cuando el trabajador devengue un salario ordinario igual o superior a una suma equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, podrá convenirse por escrito un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a Confiar, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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

El trabajador activo con quien se convenga salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha del convenio, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

**Artículo 37. Períodos de pago:** El salario se conviene para períodos mensuales y se cancela al trabajador o a la persona autorizada por él, mensual o quincenalmente según establezca Confiar.

Salvo convenio por escrito, el pago del salario se realizará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.

Confiar podrá realizar legítimamente el pago del salario mediante transferencia electrónica a una cuenta o producto financiero del trabajador.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará a más tardar junto con el salario ordinario del período siguiente a aquel en el que se han causado.





## **Capítulo VII Seguridad y salud en el trabajo**

**Artículo 38. Definición de seguridad y salud en el trabajo:** La disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores se denomina Seguridad y Salud en el Trabajo y tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones que se desarrollen en Confiar.

**Artículo 39. Responsabilidades de Confiar:** Corresponde a Confiar cumplir todas las obligaciones derivadas de las normas que forman parte del Sistema General de Riesgos Laborales, destinadas a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

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

**Artículo 40. Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud:** Será responsabilidad de Confiar llevar a cabo la afiliación y realizar los descuentos y los aportes que le correspondan al Sistema de Seguridad Social.

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S que elija cada trabajador y A.R.L, a la cual esté afiliada CONFIAR través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo de Confiar, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**Artículo 41. Aviso de estado de enfermedad:** El trabajador una vez se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, y debe realizar las gestiones conducentes para ser examinado por el profesional correspondiente, con el fin de determinar su estado de salud, si puede continuar en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que debe llevarse a cabo para la atención y restablecimiento de su salud en la medida de lo posible.

Si el trabajador no diere aviso oportuno o no acudiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y llevar a cabo al examen en la oportunidad debida.



**Artículo 42. Cumplimiento de tratamientos y orientaciones médicas:**

El trabajador debe sujetarse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico tratante, así como practicarse los exámenes o tratamientos preventivos que ordene Confiar, con ocasión o para los fines previstos en el presente Capítulo.

El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**Artículo 43. Cumplimiento de las previsiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

El trabajador deberá acatar a todas las medidas que conforman el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encuentren consignadas en la ley, las que prescriben las autoridades competentes y las que adopte Confiar para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el trabajo.

El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica facultan a Confiar para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa

**Artículo 44. Accidente de trabajo.** En caso de accidente, cualquiera sea su magnitud o intensidad, en la medida de las posibilidades, el trabajador lo comunicará instantáneamente a su jefe inmediato o a otro representante de Confiar para que se provea asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones vigentes.

El responsable de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al servicio de salud, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y deberá realizar el reporte correspondiente para los trámites conducentes ante la Administradora de Riesgos Laborales.

**Artículo 45. Exoneración de responsabilidad de Confiar.** Confiar no responderá de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, y sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la gravedad posterior que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado a sus jefes el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.



**Artículo 46. Estadísticas:** Confiar llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

**Artículo 47. Aviso:** Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral será informado por Confiar a la administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrencia o diagnóstico según corresponda.

**Artículo 48. Normas aplicables:** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto Confiar como sus trabajadores, se sujetarán a las normas de riesgos laborales contenidas en los Códigos, resoluciones y demás disposiciones que los regulan.

## **Capítulo IX**

### **Régimen disciplinario y consagración de las faltas graves**

**Artículo 49. Orden Jerárquico.** Bajo el entendido que el Gerente General es el superior de todos los trabajadores de Confiar, se establece el siguiente orden jerárquico, en sentido descendente.

**En la Dirección General:** Para efectos de autoridad y ordenamiento de Confiar la jerarquía se ejercerá en el siguiente orden descendente

1. Gerente General
2. Gerentes de división
3. Directores

**En la red de oficinas:**

1. Gerente de ventas o comercial
2. Director de zona
3. Director de agencia

**Artículo 50. Obligaciones de los Trabajadores:** Son obligaciones de los trabajadores de Confiar, las siguientes:

1. Desarrollar sus funciones, ejecutar sus labores y actuar permanentemente con la conciencia que prestan sus servicios a una institución financiera, de naturaleza cooperativa, sometida a la regulación, intervención e inspección del Estado, cuya actividad es de interés público; por lo cual deben obrar siempre bajo el estricto cumplimiento de los valores organizacionales, los principios cooperativos y con estricta sujeción al ordenamiento jurídico.



2. Ejecutar sus labores dentro de la cultura de atención, respeto y servicio a los asociados, clientes y usuarios, con la oportunidad, eficiencia y eficacia que requiere el cumplimiento del propósito fundamental de contribuir al enaltecimiento de sus asociados, trabajadores y en general de quienes son sus partes interesadas.
3. Prestar sus servicios aplicando permanentemente la cultura de la debida atención al asociado, cliente y usuario, por lo cual deberá obrar dentro de los más altos estándares de respeto, calidad, oportunidad, eficiencia y pertinencia.
4. Contribuir con su desempeño a la obtención de los propósitos misionales de Confiar y ajustar sus actuaciones a su misión y visión institucional.
5. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta Confiar o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
6. Conocer, actualizarse y cumplir todas las normas de buen gobierno, convivencia conducta, ética y buenas prácticas que adopte la Cooperativa, y en general todas aquéllas actualmente vigentes o que posteriormente se adopten sobre los mismos tópicos y las que establezcan las buenas prácticas en el manejo de los negocios.
7. Conocer, actualizarse y cumplir la normatividad relacionada con la administración de riesgos asociados al desarrollo de objeto social de Confiar, así como aquellas relacionadas con el control interno.
8. Comunicar oportunamente cualquier situación que pueda materializar un riesgo de carácter legal, reputacional, operacional o de cualquier tipo para Confiar.
9. Actuar con la prudencia exigida para una eficiente administración de los riesgos asociados con el desarrollo del objeto social de la Cooperativa.
10. Conocer, permanecer actualizado y cumplir todas las normas internas adoptadas por la Cooperativa, a través de Manuales, Circulares, Instructivos, Procedimientos, Reglamentos, o cualquier medio que Confiar determine para su adopción.
11. Suministrar a los asociados, a los usuarios, así como a los clientes actuales y potenciales, información clara, transparente, veraz y oportuna, sobre las



operaciones y los servicios, los derechos y obligaciones derivados de los mismos, los costos y en general toda aquella información relevante.

12. Desarrollar la interacción con los asociados, los usuarios y los clientes actuales o potenciales dentro del mayor respeto y cordialidad, absteniéndose de incurrir en conductas o comportamientos agresivos, ofensivos o desobligantes.
13. Dar traslado oportunamente y a través de los canales establecidos por Confiar, a las peticiones, quejas y reclamos presentados por los asociados, clientes y usuarios de la Cooperativa y suministrar, cuando le corresponda, a las instancias competentes y dentro de los términos establecidos, la información requerida para su oportuna y eficiente atención.
14. Evitar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones de cualquier índole contra Confiar.
15. Aprobar, autorizar y/o ejecutar operaciones dentro del límite de las facultades y atribuciones que le hayan sido otorgadas o delegadas personalmente o como integrante de un órgano colegiado.
16. Mantener la confidencialidad y reserva respecto de la información que conozca de Confiar, sus directivos, administradores, trabajadores, clientes y usuarios y hacer uso de ellos únicamente para el efectivo cumplimiento de sus funciones, en los límites que establezca la Ley.
17. Cumplir con las disposiciones que la Cooperativa haya adoptado para el manejo seguro y eficiente de la información y abstenerse de comunicar a personas y/o mediante mecanismos no autorizados, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a Confiar. Lo aquí previsto sin perjuicio del deber de denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
18. Proteger la imagen y el buen nombre de Confiar y utilizarlos únicamente para los propósitos institucionales requeridos para el eficiente ejercicio de sus funciones y dentro de las condiciones que se hayan adoptado para el efecto.
19. Seguir las disposiciones adoptadas por Confiar relacionadas con planes de contingencia y continuidad del negocio.
20. Efectuar oportunamente las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios a Confiar y prestar la colaboración posible en



caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o al patrimonio de Confiar.

21. Contribuir eficientemente con el ejercicio de las funciones de los órganos de control tanto internos como externos.
22. Asistir a los eventos de entrenamiento, capacitación, actualización, reuniones de trabajo y en general todas aquellas actividades que sean programados por Confiar.
23. Cumplir previsiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las medidas de seguridad física adoptadas por Confiar.
24. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias sobrantes.
25. Observar todas las disposiciones y obligaciones derivadas del sistema de gestión integrado de Confiar y su plan de mejoramiento.
26. Actuar con buena conducta en todo sentido, respetar a los jefes y compañeros de trabajo y procurar completa armonía en sus relaciones con ellos.
27. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por el adecuado conducto y de manera fundada, comedida y respetuosa.
28. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo.
29. Comunicar a Confiar para facilitar el cumplimiento de sus obligaciones legales, las modificaciones que se produzcan en su estado civil, en los datos consignados sobre su familia y las personas a su cargo, el registro de su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier modificación. En todo caso estas comunicaciones se ejecutarán dentro de los lineamientos de la normatividad vigente sobre protección de datos personales.
30. Comunicar al área de gestión humana los vínculos afectivos (matrimonio o inicio de una relación de convivencia permanente), con trabajadores de la Cooperativa, que, de acuerdo con las políticas, puedan generar eventuales conflictos de interés en el desarrollo y cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores. Asimismo, se deben reportar las relaciones de familiaridad (consanguinidad y afinidad) que se presenten con trabajadores o aspirantes



31. Cumplir el horario de trabajo que fija este Reglamento o el que determine posteriormente Confiar.
32. Cumplir con las obligaciones económicas adquiridas con Confiar o terceros.
33. Portar visiblemente durante la jornada de trabajo, el carné de identificación.
34. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique Confiar para el manejo los elementos de trabajo.
35. Abstenerse de incurrir en cualquiera de las conductas que establece la ley como constitutivas de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades.
36. Promocionar la participación de los asociados en los procesos electorales propios de la Cooperativa dentro de los mayores estándares de imparcialidad, absteniéndose de promocionar determinados sectores o candidatos en ejercicio de sus funciones o con los medios suministrados por Confiar para el efecto.
37. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo y de las disposiciones legales de este reglamento.

**Parágrafo:** La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como falta grave.

**Artículo 51. Obligaciones de Confiar.** Son obligaciones especiales de Confiar:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y los insumos necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, Confiar mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades competentes.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares establecidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.



6. Conceder al trabajador permisos y licencias para los fines y en los términos indicados en la ley y en el presente Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Informar al trabajador sobre su deber de realizarse examen médico y presentar certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador y, en caso de que al regreso el trabajador prefiera radicarse en otro lugar, Confiar le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Velar porque todos los trabajadores conozcan el marco normativo interno y en especial aquellas normas que regulen la actividad de cada trabajador.
11. Cumplir estrictamente todas las disposiciones de protección a la maternidad y a los menores de edad, de seguridad social, y en general todas aquéllas consignadas en la ley.

**Artículo 52. Prohibiciones para Confiar.** Se prohíbe a Confiar:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, si no está legalmente permitido, o sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca Confiar.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.





4. Exigir, sugerir o recibir del aspirante o del trabajador dinero o cualquier otra dádiva para que se decida favorablemente su solicitud de vinculación o cualquier requerimiento relacionado con su relación laboral.
5. Limitar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
9. Emplear en las certificaciones expedidas a la culminación del contrato de trabajo, signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras entidades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
10. Cerrar intempestivamente la Cooperativa.
11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
12. Ejecutar, permitir o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

**Artículo 53. Prohibiciones a los trabajadores:** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer, exhibir o entregar de cualquiera de las dependencias de Confiar la información o documentación a la que tiene acceso en razón de su trabajo o con ocasión de él, los útiles, los insumos o productos elaborados sin contar con la respectiva autorización.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o ingerir cualquiera de éstas dentro de las instalaciones de Confiar.



3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueda llevar el personal de vigilancia.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de Confiar, excepto en los casos legalmente autorizados.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar o impedir el derecho al trabajo o el derecho de asociación.
8. Usar los útiles, recursos o insumos suministrados por Confiar en objetivos distintos del cumplimiento de sus funciones.
9. Incurrir en cualquiera de las conductas que la ley califica como constitutivas de acoso laboral.
10. Realizar actividades civiles o comerciales, con los asociados, clientes y usuarios, y/o compañeros de trabajo, tales como préstamos de sumas de dinero, o en general realizar actividades que generen conflictos de interés con la misión de Confiar o sean contrarias a los principios y valores de la Cooperativa.
11. Recibir, sugerir o exigir dádivas a cambio de la prestación de los servicios de Confiar.
12. Alterar en cualquier sentido y para cualquier propósito la información o documentos recibidos de asociados, usuarios y clientes actuales o potenciales de Confiar.
13. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de acto o ejecutar cualquier conducta que atente contra la imagen de credibilidad, transparencia y solidez de Confiar.
14. Ejecutar o permitir actos de cualquier naturaleza que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros, así como de los elementos, instalaciones o equipos.
15. Suministrar a terceros, sin contar con expresa autorización para el efecto, información sobre Confiar, sus asociados, directivos, administradores, trabajadores, asociados, clientes y usuarios, procedimientos, sistemas de



seguridad; o sobre datos, cifras, negociaciones o proyectos que pretenda desarrollar, venga desarrollando o haya desarrollado, individualmente o con el concurso de otras personas o entidades.

16. Ocuparse en asuntos distintos a su labor sin autorización del jefe inmediato, dormir o fumar en las instalaciones de Confiar durante la jornada de trabajo.
17. Causar daños en la información, equipos o instalaciones de Confiar.
18. Presentar para efectos de su vinculación o durante ésta para cualquier propósito, documentación o información no ceñida a la verdad.
19. Utilizar las instalaciones de la Cooperativa sin autorización expresa para fomentar o estimular o ejecutar actividades ajenas al desarrollo de sus funciones.
20. Incurrir en cualquier conducta irrespetuosa, desobligante, intimidante, frente a los asociados, clientes, usuarios, compañeros, jefes y miembros de los órganos de administración
21. Descuidar el deber de cuidado, reserva y confidencialidad, que debe observar respecto de los documentos y de la información de los asociados, clientes y usuarios, o de Confiar en general.
22. Omitir las normas, procesos y procedimientos previstos por la Cooperativa o en disposiciones legales, relacionadas con situaciones reales o aparentes de conflictos de interés.
23. Utilizar en provecho suyo o de terceros información de la que haya tenido conocimiento en razón de sus funciones o por su vínculo con la Cooperativa, de los asociados, clientes actuales o potenciales y usuarios de Confiar.
24. Adoptar o sugerir decisiones, en desarrollo de sus funciones con base en intereses de índole personal.
25. Exponer a la Cooperativa con sus actuaciones a riesgos de índole crediticio, operativo, reputacional, jurídico, por la inobservancia de las disposiciones de Confiar sobre la gestión de tales riesgos y las normas de control interno.
26. Realizar operaciones o transacciones de cualquier índole, directamente o por conducto de terceros, en provecho suyo y/o de otras personas, con base en información que tenga el carácter de confidencial, privada,



reservada o privilegiada a la que ha tenido acceso en desarrollo de sus funciones o en razón de su vinculación con Confiar.

27. Compartir con otros trabajadores o terceros, las claves de acceso o números de identificación personal, o usuarios, que le han sido asignados para el manejo de las bases de datos, cajas fuertes, bóvedas o cualquier sistema o elemento, software o hardware cuya custodia, manejo u operación le hayan sido asignadas.
28. Asistir con el vestido de labor a sitios o actividades que afecten o puedan afectar la imagen de Confiar.
29. Realizar conductas que resulten contrarias a la naturaleza misma de las labores que le han sido confiadas, o a los principios, valores, misión y visión de Confiar.
30. Incurrir en cualquier violación al ordenamiento jurídico o a las disposiciones de Confiar relacionadas con el manejo de datos personales de los asociados, clientes y usuarios, directivos, administradores o compañeros de trabajo y o sus respectivas familias.

**Artículo 54. Efectos del incumplimiento.** El incumplimiento de las obligaciones o deberes o la inobservancia a las prohibiciones a cargo de los trabajadores legitima a Confiar para imponer las sanciones previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo o a definir la terminación unilateral del contrato con base en una justa causa según corresponda.

**Artículo 55. Proceso disciplinario.** Conocida por cualquier medio alguna situación en la que se considere que eventualmente se estaría ante una infracción por parte de un trabajador, a sus obligaciones y prohibiciones, se llevará a cabo el procedimiento disciplinario que se enuncia a continuación:

1. Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al conocimiento por parte de Confiar de los hechos y/o situaciones que se ventilarán, Confiar procederá a citar al trabajador a diligencia de descargos, informándole los motivos de la misma y advirtiéndole que podrá asistir en compañía de dos compañeros de trabajo, quienes podrán ser integrantes del Comité Consultivo Laboral, o de dos representantes de la organización sindical a la cual pertenezca.
2. La diligencia de descargos se llevará a cabo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su citación.

3. La diligencia de descargos será adelantada por la persona delegada para el efecto por las disposiciones internas de Confiar o por la Dirección de Gestión Humana. A la misma asistirán aquéllos trabajadores cuya participación se considere conveniente por parte de Confiar.
4. Al inicio de la diligencia se informará de manera clara y precisa al trabajador los hechos, razones de la citación y fundamentos de la misma y se le formulará un cuestionario, para que éste presente sus argumentaciones.
5. Durante la diligencia de descargos se permitirá que el trabajador con total libertad exprese las razones, justificaciones, precisiones o aclaraciones que estime conducentes sobre los hechos materia de la misma.
6. De la diligencia se levantará un acta la cual será suscrita por la persona que está tomando los descargos, el trabajador y las personas que estuvieron presentes.
7. Un original de la diligencia de descargos debidamente suscrita será remitida a la Dirección de Gestión Humana y una copia será entregada al trabajador que rindió los descargos.
8. La Dirección de Gestión Humana siguiendo los trámites correspondientes y con base en el análisis realizado en la información copiada y la diligencia de descargos, someterá a la instancia competente el caso o adoptará la decisión conducente dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de descargos.

**Artículo 56. Régimen sancionatorio.** Confiar podrá imponer al trabajador las siguientes sanciones:

- a. Amonestación privada.
- b. Amonestación con copia a la hoja de vida.
- c. Suspensión en el trabajo desde un (1) día hasta por dos (2) meses.

**Artículo 57. Escala de faltas y sanciones.** Para imponer las sanciones a las que se ha hecho alusión, Confiar adopta la siguiente escala de faltas

Falta	Primera vez	Segunda vez	Tercera vez
Violación del régimen de las obligaciones y prohibiciones establecidas para los trabajadores, y el no cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los diferentes cuerpos normativos de la Cooperativa, excepto cuando la infracción sea considerada falta grave. En este último	Suspensión hasta por ocho (8) días	Suspensión hasta por treinta (30) días	Suspensión hasta por dos (2) meses

Falta	Primera vez	Segunda vez	Tercera vez
caso, Confiar podrá dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.			
El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Cooperativa.	Amonestación verbal; si se incurre en retardo hasta por segunda vez en un mes	Llamada de atención escrita si se incurre en retardo por tercera vez en un mes	Suspensión hasta por siete (7) días si se incurre en retardo por cuarta vez en un mes.
Salir de las dependencias de la Cooperativa durante horas de trabajo, sin previa autorización	Llamada de atención verbal	Llamada de atención por escrito	Suspensión hasta por tres (3) días
No portar el carné durante la jornada laboral	Llamada de atención verbal	Llamada de atención por escrito	
Promover intrigas o discordias en contra de los trabajadores de la Cooperativa, durante las horas de trabajo o por fuera de las dependencias de la Cooperativa, que estén en relación al ámbito del trabajo.	Llamada de atención verbal	Llamada de atención por escrito	Suspensión hasta por tres (3) días
Incumplir, sin justa causa, las órdenes de su jefe siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días	
Fumar dentro de las dependencias de Confiar o en horas de trabajo	Llamada de atención verbal	Llamada de atención por escrito	Suspensión hasta por tres (3) días
Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de Confiar sin la debida autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días
Guardar las herramientas o elementos de trabajo en lugares distintos a los determinados para tal efecto.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por cinco (5) días
Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignados.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días
Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, ventas por catálogo, ahorro informal, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de Confiar. Esta conducta será sancionada sin perjuicio de la facultad de Confiar para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa cuando se considere como falta grave.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por cinco (5) días
Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de Confiar sin previa autorización o destruir o dañar de cualquier forma las existentes.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por cinco (5) días	
Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes, o consumirlas dentro de las dependencias de Confiar o en el horario de trabajo.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por treinta (30) días
Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por tres (3) días	
Hacer afirmaciones falsas o mal intencionadas sobre Confiar, sus trabajadores, sus administradores, sus productos o servicios.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por quince (15) días	Suspensión hasta por dos (2) meses
Ingresar sin autorización a las áreas internas restringidas por Confiar.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días
Dormir en horas de trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días
Ocultar o no informar faltas cometidas contra Confiar por algún trabajador.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días

Falta	Primera vez	Segunda vez	Tercera vez
No usar el uniforme o no usarlo en la forma indicada	Llamada por escrita	Suspensión hasta por un (1) día	Suspensión hasta por tres (3) días
No informar a la oficina competente de la institución por parte de los trabajadores, las nuevas direcciones cuando se presenten cambios en el domicilio de éstos	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita.	
Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas a la E.P.S., o para atender los asuntos para los que le fueron otorgados permisos o licencias	Llamada de atención escrita	Suspensión de un (1) días	Suspensión hasta por (3) días
No presentar las incapacidades para trabajar, cualquiera sea su duración, dentro de los primeros tres (3) días contados a partir de su otorgamiento. Las incapacidades deben ser emitidas por las Entidades del Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas por Confiar.	Llamada de atención escrita	Suspensión de un (1) días	Suspensión hasta por (3) días

**Artículo 58. Recursos de Apelación:** Las sanciones disciplinarias podrán ser impugnadas según lo que a continuación se dispone:

1. El trabajador que no esté de acuerdo con una sanción determinada podrá presentar recurso de reposición ante la misma instancia que la impuso y de apelación, cuando sea procedente, ante el Gerente General.
2. El recurso de apelación únicamente será procedente frente a sanciones consistentes en suspensión superior a dos (2) días.
3. Los recursos deberán ser interpuestos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, contados desde la notificación de la sanción.
4. Los recursos serán decididos dentro de un lapso de quince (15) días hábiles contados a partir de su presentación. La decisión del recurso no podrá ser más desfavorable para el trabajador y podrá consistir en la revocatoria, confirmación o modificación de la decisión inicial.

**Artículo 59. Criterios para la imposición de sanciones.** La decisión se adoptará por la instancia competente y comunicada al trabajador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la realización de la diligencia de descargos.

La decisión se fundamentará en un análisis objetivo, imparcial y ponderado de los hechos que constituyeron la falta y tomando en consideración:

1. Los efectos reales o potenciales para la solidez, liquidez, solvencia, estabilidad, imagen, reputación, ambiente laboral, seguridad y adecuada prestación del servicio.
2. Las justificaciones suministradas por el trabajador.
3. La trayectoria del trabajador y su nivel de responsabilidades asignadas y
4. En general todas aquellas consideraciones que permitan inferir la magnitud de la infracción y de la responsabilidad del trabajador.



No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente Capítulo.

Las sanciones serán impuestas buscando que se cumplan funciones correctivas, preventivas, ejemplarizantes, pedagógicas y disuasorias.

#### **Artículo 60. Competencia para imponer sanciones**

Tienen competencia para imponer sanciones disciplinarias:

##### **En la Dirección General:**

1. El gerente general
2. Los gerentes de división
3. Los directores de unidad y coordinadores

##### **En la red de oficinas:**

1. Gerente de ventas o comercial
2. Director de zona
3. Directores de agencia

#### **Artículo 61. Decisiones que no constituyen sanciones disciplinarias**

No se consideran sanciones disciplinarias:

1. Aquellas instrucciones, recomendaciones, orientaciones u observaciones, que Confiar a través de cualquiera de sus representantes realice al trabajador, con el propósito de efectuar ajustes preventivos o correctivos a la labor contratada, los que se entienden realizados en ejercicio del poder de subordinación que constituye un elemento esencial del contrato de trabajo.
2. La terminación unilateral del contrato con justa causa.

**Artículo 62. Definición de faltas graves.** Constituyen faltas graves y por tanto su ocurrencia comporta las consecuencias atribuidas en la Ley, y en esta medida son calificadas por CONFIAR como graves para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa:

1. Violar las normas expedidas por Confiar relacionadas con los sistemas de administración de riesgos, las disposiciones sobre control interno, gobierno corporativo, ética, conducta, conflictos de interés, uso de información privilegiada, uso de datos personales, habeas data, seguridad física y de la información y continuidad del negocio y en general todas aquellas disposiciones que incorporen las reglas de conducta y buenas prácticas a las que debe ajustarse la gestión de Confiar en todos sus niveles.





2. Violar las obligaciones legales, contractuales, las previstas en el presente Reglamento o en las disposiciones normativas que expida La Cooperativa, tales como Códigos, Manuales, Reglamentos, Circulares, Procedimientos, entre otros.
3. Incumplir la normatividad relacionada con la debida atención al consumidor financiero.
4. Otorgar préstamos, realizar transacciones o convenir operaciones, sin tener facultad para ello o excediendo los límites de las atribuciones que se le hayan otorgado de manera individual o como miembro de un órgano colegiado.

Incurrir en incumplimiento en el horario de ingreso para Confiar por primera vez cuando cause perjuicios o inconvenientes en la prestación del servicio, o por cuarta vez dentro de un lapso de un (1) mes, en los demás casos.

5. Incurrir en cualquiera de las conductas que en el presente Reglamento se establecen como "Prohibiciones a los trabajadores".
6. Incurrir en cualquier conducta u omisión que configure o pueda llegar a configurar acoso laboral.
7. Faltar a la verdad en la tramitación y justificación de los permisos.
8. Realizar por cuenta propia operaciones que configuran conflictos de interés o que contrarían los principios o valores de la Cooperativa.
9. Participar de cualquier manera, en la generación y/o difusión de información que atente en contra del buen nombre y/o la imagen de Confiar, sus asociados, administradores, directivos o trabajadores.
10. Realizar cualquier conducta que pueda conducir a las autoridades de cualquier orden, los asociados, los clientes y usuarios, otros trabajadores y/o terceros, a formarse una idea errónea sobre la situación de solvencia, solidez y transparencia de Confiar.
11. Suministrar a los clientes reales o potenciales o usuarios, información que no se ajuste a la verdad sobre los productos, operaciones y servicios de Confiar.
12. Omitir, alterar u ocultar información o documentación que sea solicitada por otras dependencias de Confiar en ejercicio de sus funciones.



13. Obstaculizar de cualquier manera, por acción o por omisión, el cumplimiento de las labores de investigación que en ejercicio de sus funciones deben ser adelantadas por las áreas de seguridad y control interno de Confiar.
14. Obstaculizar de cualquier manera, por acción o por omisión, el ejercicio de las funciones asignadas a la Revisoría Fiscal.
15. Entorpecer por acción o por omisión las investigaciones o exámenes periódicos o esporádicos que realicen las autoridades que ejercen la función de inspección, vigilancia y control de la Cooperativa, faltar a la verdad en desarrollo de las mismas o suministrar a éstas información no verídica.
16. Incurrir en cualquier negligencia, descuido u omisión en el manejo de dineros, valores, cajas de caudales, claves, sellos o cualquier otro elemento puesto bajo su custodia o responsabilidad.
17. Abandonar, salvo justa causa debidamente comprobada, el sitio de trabajo durante la jornada laboral sin permiso del jefe respectivo.
18. Dar a conocer a personas no autorizadas expresamente, por cualquier medio, asuntos confidenciales de Confiar, de sus asociados, clientes y usuarios, directivos, administradores o trabajadores.
19. Tramitar por fuera de las normas de Confiar los títulos y valores que se reciben en desempeño del cargo.
20. Retener documentos de Confiar o de sus asociados, clientes y usuarios.
21. No informar de los descuadres presentados en caja o presentar descuadres en las operaciones de caja sin causa plenamente justificada, de conformidad con la normatividad interna de Confiar.
22. Exigir, solicitar o recibir atenciones, regalos, dádivas o contraprestaciones de cualquier índole de los asociados, clientes y usuarios o proveedores de Confiar, rebasando el límite establecido por Confiar al respecto equivalente a cinco (5) salarios mínimos diarios legales vigentes.
23. Faltar a la verdad en la tramitación de operaciones o transacciones de los clientes y usuarios de Confiar, o en procesos administrativos o disciplinarios o en las investigaciones que sean realizadas por otras dependencias de la Cooperativa en ejercicio de sus funciones.



24. Injuriar, maltratar de cualquier manera y por cualquier causa a los asociados, clientes y usuarios o a otros trabajadores de Confiar.
25. Faltar al respeto, agredir verbal o físicamente, atemorizar, coaccionar o intimidar a otros trabajadores, miembros de los órganos de administración, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la Cooperativa.
26. Promover en ejercicio de sus funciones o atribuciones y/o con los elementos suministrados por Confiar para el desarrollo de los mismos, el voto por una persona, lista o grupo determinado dentro de los procesos electorales propios de la Cooperativa.
27. Incumplir durante tres (3) meses consecutivos o durante cuatro (4) meses en un período de seis (6) meses, los indicadores de gestión y planes de trabajo que le hayan sido asignados y debidamente comunicados por el jefe inmediato o por el área administrativa correspondiente.

**Parágrafo:** Antes de proceder a la terminación del contrato de trabajo por justa causa calificada como grave, Confiar deberá escuchar en diligencia de descargos al trabajador, para lo cual adelantará el trámite previsto en el artículo 57 del presente Reglamento. La terminación por justa causa del contrato de trabajo no tiene recurso alguno.

## **Capítulo X Reclamos de los trabajadores**

**Artículo 63. Instancias competentes para recibir y gestionar reclamos:**  
Los reclamos de los trabajadores se podrán hacer ante:

1. El jefe inmediato.
2. El responsable de la unidad administrativa a la que corresponde la dependencia en la cual preste sus servicios.
3. La Dirección de Gestión Humana por conducto de la unidad funcional que para el efecto así se haya definido.

## **Capítulo XI Mecanismos de prevención del acoso laboral**

**Artículo 64. Prevención del acoso laboral**

Confiar ha previsto y preverá diversos mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, materializados en actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo con condiciones

dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Cooperativa, y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**Artículo 65. Definición y modalidades de acoso laboral.** Por Acoso Laboral se entenderá 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 del mismo.

En el contexto del acoso laboral pueden darse, entre otras, 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 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 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. 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 la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Las conductas que constituyen actos de acoso laboral, así como las conductas atenuantes, contenidas en la Ley 1010 de 2006, hacen parte de este Reglamento al igual que las normas que las modifiquen o sustituyan total o parcialmente.



**Artículo 66. Mecanismos de prevención del acoso laboral** en el desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, Confiar ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la normatividad relacionada con el acoso laboral, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre los alcances y contenidos del ordenamiento jurídico.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de Confiar.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en Confiar, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere Confiar para desarrollar el propósito previsto en el presente Capítulo.

**Artículo 67. Comité de Convivencia Laboral** Confiar tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por seis (6) trabajadores, de los cuales tres (3) serán elegidos por los trabajadores y tres (3) serán designados por el Gerente General de la Cooperativa.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.



El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**Artículo 68. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.** Son funciones del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

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



9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y gestión de seguridad en el trabajo.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.

**Artículo 69. Dignatarios y reglamento.** El Comité de Convivencia Laboral elegirá un presidente y un secretario entre sus integrantes, los cuales tendrán las funciones asignadas por las normas en la materia.

## **Capítulo XII Disposiciones finales**

**Artículo 70. Planes de beneficios.** Los planes de beneficios de Confiar para sus trabajadores se conservarán o adoptarán, según corresponda, siempre que las condiciones económicas de la Cooperativa así lo permitan y serán reglamentados por el Consejo de Administración.

**Artículo 71. Adopción del Reglamento Interno de Trabajo.** Para la adopción y vigencia del Reglamento Interno de Trabajo, se seguirá el siguiente trámite:

1. Confiar publicará el Reglamento Interno de Trabajo e informará a los trabajadores, mediante comunicación interna, del contenido de dicho reglamento y la fecha desde la cual entrará en aplicación.
2. Los trabajadores podrán solicitar a Confiar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su publicación, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que se ha incurrido en alguna de las siguientes contravenciones:
  - a. El contenido no se ajusta a los postulados establecidos en la ley.
  - b. Se prevén disposiciones disciplinarias consistentes en penas corporales o en medidas lesivas de la dignidad de los trabajadores.
  - c. Cuando se prevea la imposición de la sanción de suspensión del trabajo superior a ocho (8) días por la primera vez, o a dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
  - d. Cuando prevea la imposición de multas por causales diferentes a retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, o que exceden la



quinta parte del salario de un día y/o si el importe de las mismas se destina a propósitos diferentes a premios o regalos a los trabajadores.

3. Si no hubiere acuerdo entre Confiar y el trabajador o los trabajadores que hubieren solicitado ajustes, el asunto se someterá a decisión del Inspector del Trabajo, el cual adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales Confiar realizará los ajustes del caso.

**Artículo 72. Publicación y vigencia del Reglamento Interno de Trabajo**

El Reglamento Interno de Trabajo será publicado por Confiar y entrará a regir una vez se informe de su adopción a través de la intranet de la Cooperativa.

**Artículo 73. Cláusulas ineficaces.** No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

**Artículo 74. Derogatorias.** Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Cooperativa.





A continuación, se consigna una relación de las disposiciones legales que rigen los diversos aspectos regulados en el Reglamento Interno de Trabajo, con el propósito de que se facilite su consulta, comprensión y aplicación por parte de todos los trabajadores de Confiar.

<b>Tema</b>	<b>Normatividad</b>
Requisitos para Vinculación	Artículo 43 Constitución Política Artículo 1º. Ley 13 de 1972 Artículo 1º y 2º del Convenio No. 111 de la OIT Resolución 003941 de 1994 del antes Ministerio de Trabajo Artículo 22 Decreto Reglamentario No. 559 de 1991 Artículo 111 Decreto 2150 de 1995.
Periodo de Prueba	Artículos 76, 77 y 80 Código Sustantivo del Trabajo Artículo 7º Ley 50 de 1990
Actividades Recreativas, Culturales, Deportivas o de Capacitación	Artículo 21 Ley 50 de 1990
Jornada de Trabajo	Artículos 158, 159, 160, 161, 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo
Jornada Especial	Literal c) Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo
Jornada Flexible	Literal d) Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo
Horas Extras y Trabajo Nocturno	Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo Artículo 22 Ley 50 de 1990
Trabajo Suplementario o de Horas Extras	Artículo 159 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo
Tasas y Liquidación de Recargos	Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo
Descanso en Día Sábado	Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo
Días de Descanso Legalmente Obligatorio	Artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo
Trabajo Dominical y Festivo	Artículos 179, 180, 181, 182. 183, 184 y 185 del Código Sustantivo del Trabajo
Vacaciones	Artículos 186, 187, 188, 189, 190, 191 y 192 del Código Sustantivo del Trabajo
Permisos	Numeral 6º Artículo 56 Código Sustantivo del Trabajo

<b>Tema</b>	<b>Normatividad</b>
Salario	Artículos 127 a 146 del Código Sustantivo del Trabajo
Servicio Médico, Medidas de Seguridad, Riesgos Profesionales, Primeros Auxilios en Caso de Accidentes de Trabajo, Normas Sobre Labores en Orden a la Mayor Higiene, Regularidad Y Seguridad en el Trabajo	Artículos 200 a 226 del Código Sustantivo del Trabajo Decreto 1295 de 1994 Resolución No. 1016 de 1.989 expedida por el Ministerio de la Protección Social Ley 776 de 2002
Labores Prohibidas para Mujeres	Numerales 2 y 3 del Artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo
Labores Prohibidas para Menores de 18 años	Numerales 2 y 3 Artículo 242 y Artículo 243 del Código Sustantivo del Trabajo Artículo 117 Ley 1098 Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005
Obligaciones Especiales del trabajador	Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo
Obligaciones Especiales del trabajado	Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo
Prohibiciones a los trabajadores	Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo
Prohibiciones a los trabajadores	Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo
Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias	Artículos 114 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo
Acoso Laboral	Ley 1010 de 2006
Reglamento Interno de Trabajo	Artículo 104 a 110 del Código Sustantivo del Trabajo