

## **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "COTRASER C.T.A."**

### **RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO, SEGURIDAD SOCIAL Y DE COMPENSACIONES**

Por medio del cual se adoptan los "Regímenes de Trabajo Asociado, Seguridad Social y de Compensaciones" de la Cooperativa de Trabajo Asociado de Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada, "COTRASER C.T.A."

La Asamblea General de la Cooperativa en uso de sus facultades legales y estatutarias establece los siguientes Regímenes:

#### **TITULO I**

#### **RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO**

#### **CAPITULO I**

#### **ASPECTOS GENERALES EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO ASOCIADO**

**ARTÍCULO 1º.** Los Trabajadores Asociados de COTRASER C.T.A., además de realizar el aporte económico establecido en el Estatuto, ejecutarán el trabajo asociado aportando su capacidad física, técnica e intelectual, como parte del Acuerdo Cooperativo, sin sujeción a la legislación laboral ordinaria.

**PARÁGRAFO:** Para desarrollar su objeto social como organización de Vigilancia y Seguridad Privada, la Cooperativa deberá reunir los requisitos establecidos por la autoridad gubernamental competente.

**ARTÍCULO 2º.** El trabajo en la Cooperativa estará a cargo de los Trabajadores Asociados, quienes desarrollarán las actividades previstas en el Estatuto y el presente Régimen en forma autogestionaria.

**ARTÍCULO 3º.** La Cooperativa será propietaria, poseedora o tenedora de los medios y materiales de labor o de aquellos que proporcionen fuentes de trabajo; para lo cual podrá realizar los contratos o convenios permitidos por la legislación.

**ARTÍCULO 4º.** La Cooperativa organizará directamente las actividades de trabajo de sus Trabajadores Asociados con autonomía administrativa y asumirá los riesgos en su realización.

## **CAPITULO II**

### **ACUERDO COOPERATIVO DE TRABAJO ASOCIADO**

**ARTÍCULO 6º.** La Cooperativa de Trabajo Asociado de Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada "COTRASER C.T.A.", en desarrollo de su acuerdo cooperativo, integrará voluntariamente a sus Trabajadores Asociados para la ejecución de las labores en forma personal, de conformidad con las aptitudes, capacidades y requerimientos de los cargos, sujetándose y acatando las regulaciones que establezcan la Ley, los órganos de administración de la Cooperativa, el Estatuto y los Regímenes de Trabajo Asociado, Seguridad Social y de Compensaciones.

La vinculación del Trabajador Asociado se formaliza con la aceptación por parte del Consejo de Administración y se perfecciona en el momento en que el Trabajador Asociado firma el documento denominado: "Acuerdo Cooperativo de Trabajo Asociado".

**ARTÍCULO 7º. Periodo de Transición.** Es el periodo de inducción, capacitación y evaluación que cumple el Trabajador Asociado desde su ingreso a la Cooperativa hasta los sesenta (60) días.

**PARÁGRAFO:** Durante este periodo tanto el Trabajador Asociado como la Cooperativa podrán dar por terminado el Acuerdo Cooperativo sin que se requiera para ello procedimiento disciplinario o comunicación previa.

## **CAPÍTULO III**

### **CONDICIONES DE ADMISIÓN, RETIRO Y EXCLUSIÓN DE TRABAJADORES ASOCIADOS**

**ARTÍCULO 8º. Condiciones de admisión a la Cooperativa.** Pueden aspirar a ser Trabajadores Asociados a la Cooperativa las personas naturales que reúnan los siguientes requisitos:

- a. Ser mayor de edad y gozar de capacidad legal.
- b. Tener la situación militar definida.
- c. No registrar antecedentes penales, fiscales, ni disciplinarios.
- d. No hacer parte de otras Cooperativas o Empresas que presten Servicio de Vigilancia Privada.
- e. Ser bachiller o acreditar el título en un plazo máximo de 2 años. El Consejo de Administración tendrá la facultad de autorizar excepciones dependiendo las necesidades del servicio.

- f. Para el trabajo asociado operativo, se deberá certificar la formación en vigilancia y seguridad privada, así como obtener la acreditación exigida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
- g. Aportar toda la documentación exigida para la vinculación.
- h. Presentar exámenes médicos de ingreso.
- i. Acreditar el curso básico de economía solidaria.
- j. Someterse al proceso de selección conforme a las políticas establecidas por la Cooperativa.
- k. Ser admitido por el Consejo de Administración.
- l. Firmar el Acuerdo Cooperativo de Trabajo Asociado.

**PARAGRAFO.** El aspirante a Trabajador Asociado deberá pagar la cuota de admisión no reembolsable por valor de dos (02) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes. Esta cuota de admisión la pagará el Trabajador Asociado en el tiempo y forma que establezca el Consejo de Administración.

#### **CAPITULO IV**

#### **CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO ASOCIADO**

**ARTÍCULO 9º.** El trabajo asociado puede ser de las siguientes clases:

- a. Trabajo Asociado Operativo: Es aquel que tiene relación directa con las actividades de Vigilancia y Seguridad Privada.
- b. Trabajo Asociado Administrativo: Es aquel que está relacionado con las actividades de apoyo en el cumplimiento del objeto social. El trabajo asociado administrativo se podrá realizar a través de la modalidad de Teletrabajo, de conformidad con la reglamentación que expida el Consejo de Administración y siempre que las actividades del cargo y responsabilidades lo permitan.

#### **CAPITULO V**

#### **TURNOS DE TRABAJO ASOCIADO, DESCANSOS, LICENCIAS, PERMISOS E INCAPACIDADES**

**ARTÍCULO 10º.** El trabajo asociado operativo tendrá los siguientes turnos:

**Turno 1:** Ocho (08) horas diurnas.

**Turno 2:** Ocho (08) horas nocturnas.

**Turno 3:** Doce (12) horas diurnas.

**Turno 4:** Doce (12) horas mixtas. (Diurnas y nocturnas).

**Turno 5:** Jornadas de acuerdo a las necesidades y requerimientos del servicio.

El trabajo asociado administrativo tendrá además el siguiente turno:

**Turno 6:** Jornada extendida por ocupar cargos o desarrollar actividades de alta responsabilidad.

**PARÁGRAFO:** El Consejo de Administración podrá adoptar los demás turnos que considere necesarios para atender situaciones de fuerza mayor, respetando la legislación vigente.

**ARTÍCULO 11º. Descansos.** El Trabajador Asociado tendrá los días de descanso conforme a la programación de turnos y además tendrá un Descanso Anual.

**ARTÍCULO 12º. Licencias.** Los Trabajadores Asociados tendrán las siguientes licencias:

Licencias Compensadas:

- a. Licencia de Maternidad: Se concederá de acuerdo con la legislación vigente.
- b. Licencia de Paternidad: Se concederá de acuerdo con la legislación vigente.
- c. Licencia por Luto: Se concederá al Trabajador Asociado cinco (5) días compensados por la muerte de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil.
- d. Licencia por grave calamidad doméstica: Se concederá al Trabajador Asociado hasta tres (3) días, siempre y cuando el hecho que originó la calamidad haya sido debidamente comprobado ante el líder de proceso y/o Director de Gestión Humana.

Licencias no compensadas:

El Trabajador Asociado podrá solicitar licencias no compensadas desde uno (01) hasta quince (15) días calendario. Con posibilidad de prórroga.

El estudio de su viabilidad y aprobación de las licencias no compensadas estará a cargo del Líder del Proceso y Gestión Humana hasta cinco (05) días, y del Consejo de Administración de seis (06) días en adelante.

**PARAGRÁFO 1º:** El pago de las licencias se efectuará con base en la compensación ordinaria.

**PARÁGRAFO 2º:** Durante el tiempo de licencia señalado en este artículo, la Cooperativa continuará realizando los aportes a la seguridad social integral exceptuando la cotización a la Administradora de Riesgos Laborales.

**ARTÍCULO 13º. Permisos:** Los Trabajadores Asociados tendrán derecho a permisos compensados para asistencia a las Asambleas Generales de Delegados y a citas judiciales o administrativas que tengan relación con la Cooperativa. Adicionalmente, se concederán los siguientes permisos compensados, siempre que no se afecte la prestación del servicio a los usuarios y que se aporte evidencia previa y suficiente sobre el evento que origina la solicitud:

- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador asociado (a) por requerimiento del centro educativo.
- Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe junto con certificado previo.
- Para asistir al sepelio de sus compañeros asociado o empleado, siempre que avise con la debida oportunidad al área de programación o líder del proceso y que no afecte la prestación del servicio.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, para lo cual tendrá que dar aviso con la debida antelación para que no se afecte la operación.

- Para el ejercicio del sufragio, que deberá ser realizado en Medellín o área metropolitana, previo registro de la firma. Se concederá un tiempo máximo de dos (2) horas.
- Se concederán a la trabajadora asociada en periodo de lactancia los descansos contemplados en la ley, sin descuento de compensaciones por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de vida del menor y hasta los dos (2) años, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua.

**PARÁGRAFO:** Se concederán permisos no compensados por situaciones excepcionales debidamente justificadas, inferiores a un turno y previamente aprobados por el líder del área correspondiente o el Director Operativo según el caso.

## **CAPITULO VI**

### **DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES RELATIVOS AL DESEMPEÑO DEL TRABAJO ASOCIADO**


**ARTÍCULO 14°.** Además de los derechos consagrados en el Estatuto, en sus relaciones de trabajo con la Cooperativa los Trabajadores Asociados tendrán los siguientes derechos:

- a. Estar afiliado al sistema de seguridad social integral y que la Cooperativa realice los aportes con base en la compensación ordinaria y la compensación extraordinaria, si aplica.
- b. Recibir las compensaciones, auxilios y beneficios de conformidad con lo estipulado en el Régimen de compensaciones y el Estatuto.
- c. Mantener dentro de la Cooperativa una ocupación laboral que sólo perderá por las causas previstas en la Ley, el Estatuto y el presente Régimen.
- d. Recibir de la Cooperativa la dotación respectiva de acuerdo con los requerimientos del cargo.
- e. Contar con la protección necesaria para prevenir los accidentes y enfermedades de origen laboral.
- f. Disfrutar los descansos de acuerdo con la programación establecida.
- g. Obtener los permisos y licencias establecidos en el presente régimen.
- h. Ser informado sobre la gestión financiera y social de la Cooperativa, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto.
- i. Presentar por el conducto regular, ante el órgano competente, las quejas, reclamos o sugerencias que crea convenientes.
- j. Recibir un trato digno y respetuoso de parte de los demás Trabajadores Asociados.
- k. Tener acceso a la formación, capacitación y asistencia técnica para el mejor desempeño de sus funciones.

**PARÁGRAFO:** El ejercicio de los derechos estará sujeto al cumplimiento de los deberes.

**ARTÍCULO 15°.** Además de los deberes consagrados en el Estatuto, en sus relaciones de trabajo con la Cooperativa los Trabajadores Asociados tendrán los siguientes:

- a. Realizar su aporte en trabajo de acuerdo con la naturaleza, características, requisitos y fundamentos del Trabajo Asociado.

 Teléfonos:  
01 8000 517742 - 444 83 56  
Carrera 80 No. 33-22 / Medellín - Colombia

[WWW.COTRASER.COM](http://WWW.COTRASER.COM)



- b. Realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados, observar los preceptos del presente Régimen y el Estatuto, cumpliendo las instrucciones que se impartan para la eficaz prestación del servicio.
- c. Llegar oportunamente al puesto de trabajo con mínimo quince (15) minutos de antelación al turno establecido.
- d. Evitar cualquier disminución intencional del ritmo de trabajo o suspender las labores injustificada e intempestivamente o impedir el buen desarrollo de las funciones de los demás compañeros.
- e. Desempeñar su trabajo en óptimas condiciones, no alteradas por estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, lo cual afecta gravemente la prestación del servicio.
- f. Mantener relaciones respetuosas con los demás Trabajadores Asociados y las personas con las cuales interactúe en el desempeño de sus funciones, favoreciendo un clima cordial evitando insultos, malos tratos y agresiones a la dignidad y derechos fundamentales.
- g. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los implementos de trabajo, la dotación y demás bienes de la Cooperativa y de los usuarios del servicio.
- h. Abstenerse de utilizar los elementos suministrados por la Cooperativa para fines distintos del Trabajo Asociado.
- i. Responder económicamente por los daños o pérdida de dineros y demás bienes de la Cooperativa y/o terceros que estén bajo su cargo, siempre y cuando se demuestre su negligencia, descuido o mala intención.
- j. Acatar las normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas en la Cooperativa.
- k. Abstenerse de ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo y de terceros.
- l. Prestar la colaboración y solidaridad en casos de siniestro o riesgo inminente que afecten a los Trabajadores Asociados o a los usuarios.
- m. Comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes, para evitar accidentes y daños que causen perjuicio a la Cooperativa, compañeros de labor y a los usuarios.
- n. Cuidar su apariencia personal y utilizar los uniformes y distintivos establecidos por la Cooperativa durante la prestación del servicio.
- o. Recibir las capacitaciones y asistir a los eventos programados por la Cooperativa.
- p. Cumplir las consignas o manuales del puesto de trabajo, los instructivos y protocolos relacionados con el cargo que desempeña.
- q. Actualizar permanentemente la información relativa a su estado civil, convivencia familiar, beneficiarios, cambios de domicilio, cambio de número de contacto, correo electrónico y toda información personal que la Cooperativa requiera.
- r. Guardar absoluta reserva sobre los hechos o documentos que conozca en su desempeño como Trabajador Asociado y abstenerse de utilizar información de la Cooperativa o de los usuarios en provecho propio o de terceros.
- s. Aceptar y acatar las recomendaciones médicas de la Administradora de Riesgos Laborales o Entidad Promotora de Salud a la cual este afiliado.
- t. Entregar a la Cooperativa la historia clínica cuando sea necesario para verificar su estado de salud.

## **ARTÍCULO 16°. Son Prohibiciones para los Trabajadores Asociados:**

- a. Sustraer sin autorización elementos del puesto de trabajo, documentos, equipos, armamento, herramientas o cualquier objeto de propiedad de la Cooperativa, de los usuarios del servicio de Vigilancia o de un tercero.
- b. Desempeñar su trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de narcóticos o drogas enervantes.
- c. Faltar sin justa causa al puesto de trabajo asignado.
- d. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o promoverlo entre sus compañeros, sea que participe o no en ello.
- e. Utilizar armas, uniformes o cualquier otro equipo, distintivos, insignias o papelería suministrada por la Cooperativa, en actividades distintas a las asignadas.
- f. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la del personal administrativo, la de los usuarios o los activos de la Cooperativa o de terceros.
- g. Coartar la libertad del voto a los Trabajadores Asociados de la Cooperativa y hacer proselitismo durante el turno de trabajo que interrumpa el desempeño de sus funciones.
- h. Portar uniforme, armamento o distintivos de la Cooperativa en actividades diferentes a la prestación del servicio.
- i. Remover, sabotear o dañar información o material de las carteleras o cualquier clase de archivo o documento de la Cooperativa o al que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones.
- j. Asignar puestos de trabajo en el sitio de residencia del Trabajador Asociado, sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil o no retirar al Trabajador Asociado después de tener conocimiento de la situación.

## **ARTÍCULO 17°. Son Deberes de la Cooperativa:**

- a. Poner a disposición de los Trabajadores Asociados, salvo estipulación en contrario, los elementos adecuados y el material necesario para la realización de las funciones.
- b. Procurar a los Trabajadores Asociados el ambiente apropiado y los elementos adecuados de protección para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- c. Cumplir los procedimientos establecidos en el Sistema Integrado de Seguridad y Salud en el Trabajo para la atención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- d. Pagar las compensaciones pactadas de conformidad con el Régimen de Compensaciones.
- e. Guardar absoluto respeto a la dignidad del Trabajador Asociado.
- f. Conceder a los Trabajadores Asociados los permisos y licencias necesarios para los fines y términos indicados en este Régimen.
- g. Suministrar el uniforme y los distintivos necesarios a los Trabajadores Asociados para la prestación del servicio.
- h. Tener actualizados los permisos, licencias, seguros y demás documentos exigidos por las autoridades y entidades de control.
- i. Enviar a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada dentro de los términos establecidos, las novedades y la información de la Cooperativa, de los Trabajadores Asociados, los usuarios, el armamento y los equipos.

📞 Teléfonos:

01 8000 517742 - 444 83 56

Carrera 80 No. 33-22 / Medellín - Colombia

[WWW.COTRASER.COM](http://WWW.COTRASER.COM)



- j. Llevar los registros actualizados y archivos de los Trabajadores Asociados y usuarios.
- k. Otorgar a los Trabajadores Asociados los beneficios a que tienen derecho, siempre y cuando estén cumpliendo las normas, Regímenes y Estatuto de la Cooperativa.
- l. Tomar medidas de prevención y protección de los trabajadores asociados que puedan ser víctimas de violencia, acoso o discriminación.
- m. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en la medida en que el trabajo a desempeñar lo permita.
- n. Implementar acciones para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Mas Afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
- o. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
- p. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la Cooperativa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

#### **ARTÍCULO 18º.** Son Prohibiciones para la Cooperativa:

- a. Retener o deducir suma alguna de dinero de las compensaciones, auxilios, devolución de aportes o demás beneficios que corresponda a los Trabajadores Asociados, omitiendo lo previsto en el Estatuto y los Regímenes de Trabajo Asociado y de Compensación, sin adelantar el procedimiento disciplinario previsto, sin previa autorización escrita o sin orden de autoridad judicial o administrativa competente.
- b. Limitar el derecho de asociación de los trabajadores asociados, así como coartar en cualquier forma su derecho a la participación democrática.
- c. Tolerar, autorizar o patrocinar actividades de proselitismo político al interior de la Cooperativa o en los puestos de trabajo.
- d. Parcializar de cualquier forma a los directivos, administradores y Trabajadores Asociados en la aplicación de los Regímenes y Estatuto de la Cooperativa.
- e. Obligar en cualquier forma a los Trabajadores Asociados a adquirir bienes o servicios a proveedores establecidos por la Cooperativa.
- f. Exigir o aceptar dineros del Trabajador Asociado como gratificación para ser admitido o para obtener beneficios de la Cooperativa.
- g. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica o credo religioso.
- h. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas.
- i. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en genero por causas asociadas



a estas circunstancias.

- j. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores asociados para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

**ARTICULO 19º.** Son incompatibilidades en la relación de Trabajo Asociado:

- a. Tener participación o trabajar en otras cooperativas o empresas que presten el Servicio de Vigilancia y Seguridad Privada.
- b. El conflicto de interés por pleitos pendientes, reclamaciones judiciales o administrativas relacionadas con los usuarios del puesto de trabajo.
- c. Las demás que se consagren en la Legislación colombiana.

**CAPITULO VII**

**CAUSALES DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DE EXCLUSION RELACIONADAS CON EL TRABAJO ASOCIADO, PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN Y ÓRGANOS O DIRECTIVOS FACULTADOS PARA SANCIONAR**

**ARTÍCULO 20º.** En la aplicación de las sanciones la Cooperativa acatará el debido proceso. Se aplicarán las siguientes sanciones:

- a. Llamado de atención por escrito.
- b. Multa hasta de dos (2) Salarios Mínimos Legales Diarios Vigentes.
- c. Suspensión hasta de cinco (5) días.
- d. Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.
- e. Exclusión.

**ARTÍCULO 21º.** La facultad para imponer sanciones económicas o excluir a los Trabajadores Asociados le está reservada al Consejo de Administración. Es facultad del Director de Gestión Humana imponer llamados de atención y suspensiones.

**ARTÍCULO 22º.** Para imponer sanciones disciplinarias se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias de calificación de las faltas:

- a. Calidad de la falta.
- b. Lugar o sitio de la falta.
- c. Repercusiones de la falta.

- d. Aceptación de la falta.
- e. Fecha de comisión de la falta.

**ARTÍCULO 23°.** Con fundamento en los criterios establecidos en el artículo anterior, se define la siguiente escala de faltas y sanciones:

| <b>FALTAS</b>   | <b>SANCIONES</b>  |
|---|---|
| 1. Retardos injustificados al iniciar labores.  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Primera vez: Llamada de atención por escrito.</li><li>• Segunda vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li><li>• Tercera vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li><li>• Cuarta vez: Exclusión.</li></ul> |
| 2. Retardos injustificados al iniciar labores que afecten la prestación del servicio.   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li><li>• Segunda vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li><li>• Tercera vez: Exclusión.</li></ul>  |
| 3. Faltar sin justa causa al puesto designado.  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Primera vez: Exclusión.</li></ul>   |
| 4. Abandonar el puesto de trabajo sin autorización expresa de la Cooperativa sin causa justificada.                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>• Primera vez: Exclusión.</li></ul>   |
| 5. Prestar el servicio sin el uniforme y distintivos autorizados por la Cooperativa, aún durante el cambio de turno.                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Primera vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li><li>• Segunda vez: Exclusión.</li></ul>   |
| 6. Retirarse del puesto de trabajo sin antes haber llegado su reemplazo cuando ya se hubiere cumplido el turno.                           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Primera vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li><li>• Segunda vez: Exclusión.</li></ul>   |
| 7. Cambiar de turno sin autorización de la Cooperativa.   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li><li>• Segunda vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li><li>• Tercera vez: Exclusión.</li></ul>  |
| 8. Permitir que otra persona utilice su identificación como Trabajador Asociado o lo reemplace en su puesto de trabajo sin justificación. | <ul style="list-style-type: none"><li>• Primera vez: Exclusión.</li></ul>   |

|   |   |
|---|---|
| 9. Agredir verbalmente a otro Trabajador Asociado, usuario o un tercero en su puesto de trabajo, en ejercicio de sus funciones o usando distintivos de COTRASER C.T.A.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul>  |
| 10. Agredir físicamente a otro Trabajador Asociado, usuario o un tercero en su puesto de trabajo, en ejercicio de sus funciones o usando distintivos de COTRASER C.T.A. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 11. Rehusarse a identificarse cuando la Cooperativa a través de sus representantes lo solicite.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 12. Encontrarse dormido durante la prestación del servicio si se demuestra que acondicionó el lugar para dormir.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 13. Encontrarse dormido durante la prestación del servicio.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 14. No cumplir las políticas y directrices operativas o administrativas adoptadas por la Cooperativa.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Llamada de atención por escrito o suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul> <p>PARAGRAFO: Esta causal se aplicará únicamente cuando no exista causal específica determinada en este Régimen.</p> |
| 15. Utilizar tiempo de labores en otras actividades distintas a sus funciones sin la debida autorización.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Desde llamado de Atención por escrito o Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
| 16. La indebida utilización del uniforme o de los elementos de trabajo o el mal uso que pueda generar daño de los mismos.                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul> <p>PARÁGRAFO: Esta falta será sancionada sin perjuicio de que el asociado reintegre los valores reclamados.</p>   |
| 17. Utilizar sin previa autorización elementos de trabajo o de propiedad de la Cooperativa o de los usuarios que no le han sido asignados.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 18. Mantener desordenado o sucio el lugar de trabajo.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Llamado de atención por escrito.</li> <li>Segunda vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Tercera vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li> <li>Cuarta vez: Exclusión.</li> </ul>  |
| 19. Hacer comentarios verbales o escritos falsos que puedan perjudicar la imagen de los asociados o de la Cooperativa.                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 20. Incumplir el manual de funciones o las consignas generales o específicas del puesto, si esto no afecta gravemente a la Cooperativa.      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Llamada de atención por escrito o suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul> <p>PARAGRAFO: Esta causal se aplicará únicamente cuando no exista causal específica determinada en este Régimen.</p> |
| 21. Incumplir el manual de funciones o las consignas generales o específicas del puesto, cuando existe afectación grave para la Cooperativa. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 22. Marginar, perseguir o criticar a los demás Trabajadores Asociados, usuarios o terceros por motivos que conlleven discriminación.         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul>   |



|   |   |
|---|---|
| 23. No comunicar oportunamente las anomalías que puedan generar daños o perjuicios a la Cooperativa.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 24. Encubrir las faltas de sus compañeros o al respecto dar informes que no correspondan a la realidad.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li> <li>Segunda vez: Exclusión.</li> </ul>  |
| 25. Utilizar el tiempo del permiso en actividades diferentes al motivo por el cual se solicitó.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li> <li>Segunda vez: Exclusión.</li> </ul>  |
| 26. Por no presentarse sin justa causa a citas programadas por la Cooperativa para actividades sociales, educativas, operativas o administrativas.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Multa hasta de dos (2) S.M.L.D.V.</li> <li>Segunda vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Tercera vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li> <li>Cuarta vez: Exclusión.</li> </ul> |
| 27. Entregar a la Cooperativa o a terceros información o documentos adulterados o falsos relacionados con su vinculación a la Cooperativa o la ejecución de sus funciones.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Exclusión</li> </ul>  |
| 28. Llevar o aceptar acompañantes en los puestos de trabajo.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li> <li>Segunda vez: Exclusión.</li> </ul>  |
| 29. Presentarse al puesto o desempeñar su trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de narcóticos o drogas enervantes, lo cual afecta gravemente la prestación del servicio. Será también causal de exclusión la negativa a practicarse la prueba correspondiente. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 30. Utilizar indebidamente dineros o cualquier otro elemento que le sea confiado en su lugar de trabajo o en la Cooperativa.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Exclusión.</li> </ul> <p>PARÁGRAFO: Esta falta será sancionada sin perjuicio de que el asociado reintegre los valores reclamados.</p>   |

|   |   |
|---|---|
| 31. Incurrir en descuido u omisiones en su trabajo que puedan causar daños o perjuicios a la Cooperativa o al usuario del servicio.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul> <p>PARÁGRAFO: Esta falta será sancionada sin perjuicio de que el asociado reintegre los valores reclamados.</p> |
| 32. Faltar a los deberes o incurrir en las prohibiciones contempladas en este Régimen.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul> <p>PARÁGRAFO: Esta escala se aplicará en el caso de que la falta no tenga una sanción específica.</p>           |
| 33. No acatar las normas establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) días con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 34. Hacer uso indebido de dispositivos distractores como celulares, equipos portátiles, videojuegos u otros elementos durante la prestación del servicio.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión hasta de cinco (5) días.</li> <li>Segunda vez: Suspensión de siete (7) con aviso de exclusión.</li> <li>Tercera vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 35. Realizar negocios de cualquier naturaleza con los residentes, usuarios o empleados del puesto de trabajo donde se presta el servicio.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Suspensión de siete (7) con aviso de exclusión.</li> <li>Segunda vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 36. Hacer uso indebido de datos personales de los residentes, usuarios o empleados del lugar donde se preste el servicio.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 37. Sostener relaciones interpersonales con residentes, usuarios o empleados del puesto de trabajo que afecten la prestación del servicio o incurrir en conductas de acoso frente a estas personas.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Exclusión.</li> </ul>   |
| 38. Utilizar dispositivos electrónicos móviles para la filmación de procedimientos internos en el puesto de servicio, procedimientos policiales u otras grabaciones, sin la debida autorización de la Cooperativa o se haga uso indebido de esta información. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera vez: Exclusión.</li> </ul>   |

|  |                           |
|--|---------------------------|
| 39. Portar o utilizar armas de fuego letales o no letales; no autorizadas como dotación para la prestación del servicio, aun cuando se tenga salvoconducto.  | • Primera vez: Exclusión. |
| 40. Sustraer sin autorización elementos del puesto de trabajo, documentos, equipos, armamento, herramientas o cualquier objeto de propiedad de la Cooperativa, de los usuarios del servicio de Vigilancia o de un tercero. | • Primera vez: Exclusión. |
| 41. No cumplir con la medidas y recomendaciones establecidas en la Política para la Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas o no acogerse a los tratamientos recomendados por el área o entidad encargada.               | • Primera vez: Exclusión. |
| 42. Incurrir en conductas de acoso sexual en contra de otros asociados, empleados, usuarios del servicio o terceros, debidamente demostradas.  | • Primera vez: Exclusión. |

**PARÁGRAFO:** Vigencia. Para determinar las reincidencias y verificar inhabilidades sólo se tomarán en cuenta las faltas cometidas en el último año.

**ARTÍCULO 24º:** El procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias y exclusión será el siguiente:

- Citar al Trabajador Asociado a Diligencia de descargos de manera verbal o escrita, indicando los posibles hechos a investigar.
- Escuchar al Trabajador Asociado en diligencia de descargos, los cuales serán recibidos por un delegado de la Dirección de Gestión Humana o de la Dirección de Operaciones, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al conocimiento de la falta por parte de la Dirección correspondiente. En dicha diligencia el Trabajador Asociado podrá aportar las pruebas que considere pertinentes para su defensa y se le darán a conocer las pruebas que reposan en el expediente.

Una vez recibidos los descargos, el Trabajador Asociado podrá solicitar un plazo de hasta cinco (5) días hábiles para aportar las pruebas adicionales que considere pertinentes, de lo cual quedará constancia en el acta de descargos.

- La Dirección de Gestión Humana o su delegado realizará el estudio del expediente disciplinario para decidir si amerita la imposición de sanción, que deberá ser notificada al Trabajador Asociado dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, teniendo en cuenta el plazo probatorio adicional, cuando corresponda.
- Si la Dirección de Gestión Humana o su delegado determina que la falta podría ameritar exclusión trasladará el caso al Consejo de Administración para que este tome la decisión que corresponda dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, contados a partir de la recepción del acta de remisión del caso.

📞 Teléfonos:

01 8000 517742 - 444 83 56

Carrera 80 No. 33-22 / Medellín - Colombia

[WWW.COTRASER.COM](http://WWW.COTRASER.COM)



- e. Cuando se imponga una sanción disciplinaria o se decida la exclusión, el Trabajador Asociado podrá interponer el recurso de reposición y subsidiariamente el recurso de apelación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación.
- f. El recurso de reposición será resuelto por el órgano que impuso la sanción y el de apelación por el Consejo de Administración. En los casos de exclusión el recurso de apelación será resuelto por el Comité de Apelaciones.
- g. El recurso de reposición será resuelto en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles y el de apelación se resolverá dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la recepción por parte del órgano competente. El Trabajador Asociado que sea excluido tendrá suspendidos sus derechos y no podrá hacer su aporte en trabajo mientras se deciden los recursos interpuestos.

**PARÁGRAFO 1º:** Las decisiones que se tomen durante el proceso disciplinario serán notificadas al Trabajador Asociado al correo electrónico que se tenga en la base de datos de la Cooperativa, o por mensaje de texto. Si se trata de una decisión de fondo, de no ser posible la comunicación por estos medios, se fijará en un lugar visible de la cooperativa, durante el término de tres (3) días hábiles.

**PARÁGRAFO 2º.** En caso que el Trabajador Asociado haya incurrido en una falta que genere como sanción la suspensión con aviso de exclusión, podrá ser excluido con ocasión de la siguiente falta cometida, aunque sea diferente a la que generó el aviso de exclusión, siguiendo el debido proceso disciplinario.

**PARÁGRAFO 3º.** Se entiende por días hábiles para el trámite de procesos disciplinarios en la Cooperativa de lunes a viernes exceptuando festivos. Para el cómputo de los términos para la toma de descargos no se tendrá en cuenta los días de descanso programados, vacaciones, licencias, permisos e incapacidades del trabajador asociado investigado.

**PARÁGRAFO 4º.** El trámite del proceso disciplinario y la decisión final cuando se trate del Trabajador Asociado que desempeña el cargo de Director de Gestión Humana y del Gerente será adelantado por el Consejo de Administración. Para la toma de la decisión, deberá apartarse quien haya realizado el informe disciplinario y recibido los descargos, para lo

cual será reemplazado por el suplente correspondiente. El recurso de apelación será resuelto por el Comité de Apelaciones, incluso cuando la sanción sea una suspensión.

## **CAPITULO VIII**

### **TERMINACIÓN DEL VÍNCULO DE TRABAJADOR ASOCIADO**

**ARTÍCULO 25º.** La terminación de la relación de Trabajo Asociado y la correlativa de la calidad de Trabajador Asociado, se produce por:

- a. Retiro voluntario.
- b. Exclusión.



- c. Retiro forzoso.
- d. Fallecimiento.

**ARTÍCULO 26°. Retiro voluntario.** El Trabajador Asociado podrá retirarse voluntariamente de la Cooperativa y dar por terminada su relación de Trabajo Asociado, informando su retiro por escrito al Consejo de Administración a través de la Dirección de Gestión Humana.

El Consejo de Administración dejará constancia en acta del retiro y el Director de Gestión Humana tramitará su retiro como Trabajador Asociado.

**ARTÍCULO 27°. Exclusión.** La exclusión de los Trabajadores Asociados se realizará siguiendo el procedimiento establecido en este Régimen y el Estatuto y por las causales que den lugar a ello.

**ARTÍCULO 28°. Retiro Forzoso:** La terminación forzosa de la relación de trabajo asociado, se producirá por lo siguiente:

- a. No superar el periodo de transición establecido en este Régimen.
- b. Recibir el Trabajador Asociado pensión de invalidez o de vejez.
- c. Imposibilidad física o mental para aportar su trabajo a la Cooperativa, teniendo en cuenta que el servicio de vigilancia implica que el Trabajador Asociado tenga unas condiciones aptas por el riesgo social que genera, de conformidad con la legislación vigente.
- d. Cuando se den por terminados los contratos de vigilancia suscritos con los usuarios del servicio y pasados treinta (30) días calendario la Cooperativa no haya podido reubicar al Trabajador Asociado.
- e. Detención por autoridad judicial competente, impedimento para desempeñar las funciones o desconocimiento del paradero del Trabajador Asociado por más de treinta (30) días calendario.
- f. Por haberse decretado la disolución para la liquidación de la Cooperativa.

**PARÁGRAFO:** La terminación forzosa del convenio de trabajo asociado no requiere el trámite del proceso disciplinario contemplado en este Régimen y en el Estatuto.

**ARTÍCULO 29°. Fallecimiento del Trabajador Asociado.** En caso de fallecimiento del Trabajador Asociado, los beneficiarios de Ley se subrogarán en sus derechos y obligaciones. Si existe conflicto entre los reclamantes la devolución de aportes se hará a quien determine la autoridad judicial.

**ARTÍCULO 30°. La devolución de los aportes sociales de los Trabajadores Asociados que hayan sido retirados o excluidos se hará de manera personal al interesado o a quien este autorice por escrito. El plazo para la devolución no será superior a quince (15) días hábiles.**

## **TITULO II**

### **RÉGIMEN DE COMPENSACIONES**

**ARTÍCULO 31º. Compensaciones.** Son todas las sumas de dinero que recibe el Trabajador Asociado pactadas como tales por la ejecución de su actividad material o intelectual las cuales no constituyen salario.

**ARTÍCULO 32º. Compensación ordinaria.** Es la suma de dinero que a título de retribución recibe el Trabajador Asociado por su aporte en trabajo. Esta compensación no podrá ser inferior a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

**PARÁGRAFO:** Las compensaciones por el trabajo aportado serán fijadas por el Consejo de Administración teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo. Para establecer las compensaciones se tendrá en cuenta la situación financiera de la Cooperativa.

**ARTÍCULO 33º. Compensación extraordinaria.** Son los demás pagos que recibe el Trabajador Asociado como retribución por su trabajo.

**PARÁGRAFO:** Los Trabajadores Asociados que desempeñen sus funciones en el Turno 6 de acuerdo con lo establecido en el presente Régimen, no recibirán compensación extraordinaria por tratarse de una jornada extendida, por ocupar cargos o desarrollar actividades de alta responsabilidad.

**ARTÍCULO 34º.** La Cooperativa realizará las siguientes deducciones a los Trabajadores Asociados:

- a. El aspirante a Trabajador Asociado deberá pagar la cuota de admisión no reembolsable por valor de dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes. Esta cuota de admisión se pagará en el tiempo y forma que establezca el Consejo de Administración.
- b. Cuota de administración no devolutiva equivalente al tres por ciento (3%) mensual de las compensaciones y auxilios de bienestar y movilidad.
- c. Los aportes sociales ordinarios y extraordinarios que adoptare la Asamblea General, con carácter devolutivo y con el objeto de aumentar el capital social de trabajo de la Cooperativa.
- d. Los aportes con destino al sistema de seguridad social integral, bajo la forma de cotizaciones, a la cual se afilie el Trabajador Asociado en los montos establecidos por la Ley.
- e. Para los Fondos de Desarrollo y Siniestros de acuerdo con la reglamentación que expida el Consejo de Administración.
- f. Para otros Fondos con fines específicos que hayan sido creados por la Asamblea General.
- g. Por multas disciplinarias.
- h. Para responder por pérdidas de dineros y demás bienes de la Cooperativa o de los usuarios del servicio.
- i. Las que autorice expresamente el Trabajador Asociado por préstamos que adquiera con terceros con quienes la Cooperativa tenga convenio.
- j. Ayudas solidarias para los demás Trabajadores Asociados.
- k. Otras deducciones legales, administrativas y judiciales.

**PARÁGRAFO:** En caso de retiro definitivo del Trabajador Asociado previa liquidación final del Acuerdo Cooperativo, COTRASER C.T.A. podrá realizar las deducciones autorizadas en este Régimen.

**ARTICULO 36º. Auxilios y Beneficios no Constitutivos de Compensación.** La Cooperativa podrá establecer en el Estatuto Auxilios y Beneficios Cooperativos, que no tienen la calidad de retribución directa por el trabajo aportado y por lo tanto no constituyen compensación, ni serán tenidos en cuenta para los aportes a la seguridad social, ni parafiscalidad.

### **TITULO III**

#### **SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 37º.** La Cooperativa realizará el proceso de afiliación y pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral de los Trabajadores Asociados, para lo cual le serán aplicables las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

**ARTÍCULO 38º.** La Cooperativa afiliará a todos los Trabajadores Asociados a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) con la finalidad de aplicar todo lo pertinente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO 39º.** La Cooperativa y sus Trabajadores Asociados estarán sometidos al cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo campo de aplicación comprende las actividades de medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial, saneamiento básico y protección al medio ambiente.

**PARÁGRAFO:** La Cooperativa mantendrá un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo orientado a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Los Trabajadores Asociados cumplirán los programas adoptados por la Cooperativa, que incluyen, la realización de exámenes médicos, la práctica de evaluaciones y pruebas de alcohol y drogas, cumplimiento del programa de pausas activas, evaluación de riesgo psicosocial, firma de consentimiento informado para que el profesional tenga acceso a la historia clínica, entre otras.

**ARTÍCULO 40º.** Reportes sobre riesgos laborales. El Trabajador Asociado debe informar sobre los riesgos asociados a su labor y cualquier restricción o recomendación médica estipulada por la Entidad Promotora de Salud o Administradora de Riesgos Laborales.

**ARTÍCULO 41º.** Reporte y registro de accidentes e incidentes de trabajo. El Trabajador Asociado debe informar de manera inmediata la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo de conformidad con la normatividad vigente. La Cooperativa llevará registro de accidentes e incidentes de acuerdo con las disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO 42º.** Los Trabajadores Asociados deberán acogerse a todas las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo que prescriba la Cooperativa. COTRASER C.T.A. no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima. Tampoco

responderá de la agravación de las lesiones si el Trabajador Asociado no dio el aviso oportuno correspondiente.

**ARTÍCULO 43°.** Los Trabajadores Asociados están sujetos a la Política para la Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas que prescriba la Cooperativa, para lo cual deberán realizarse las pruebas, valoraciones y seguimientos periódicos establecidos.

## TITULO IV

### DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 44°.** **Solución de Conflictos.** De conformidad con la Ley, las diferencias que surjan entre COTRASER C.T.A. y sus Trabajadores Asociados y ex Trabajadores Asociados en relación a actos Cooperativos de trabajo y sin perjuicio de los arreglos directos o en términos de conciliación, se someterán en primer lugar a los procedimientos de arreglo de conflictos por la vía de conciliación. Agotada esta instancia, si fuere posible, se someterán al procedimiento arbitral de que trata el Código General del Proceso, o Justicia Civil Ordinaria, en su defecto el Juez Laboral del lugar donde hayan sido desempeñadas las labores del Trabajo Asociado o del domicilio del demandado.


**ARTÍCULO 45°.** Los derechos que conceden el Estatuto y Regímenes a los Trabajadores Asociados tendrán un término de prescripción de dos (2) años contados a partir de la desvinculación de la Cooperativa.

**ARTÍCULO 46°.** **Vigencia.** El presente Régimen de Trabajo Asociado, Seguridad Social y de Compensaciones, entrará en vigencia a partir de su aprobación y una vez se realice la publicación para los Trabajadores Asociados en la Página Web de la Cooperativa.

**ARTÍCULO 47°.** El Consejo de Administración podrá reglamentar las normas contenidas en estos Regímenes para garantizar su completa ejecución.

Los presentes Regímenes fue aprobado por Asamblea Extraordinaria XXVI del día 06 de noviembre de 2025, según consta en Acta de la misma fecha y su vigencia será a partir de su publicación.

  
**LEODAN LONDOÑO MARÍN**  
C.C. 71.452.157  
Presidente Asamblea

  
**ADRIANA MARÍA AGUDELO MESA**  
C.C. 43.811.562  
Secretaria Asamblea.