RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	Carol Natalia Barbosa Bacca Elsa Merys Galvan Riola
FACULTAD	Ciencias Administrativas y Económicas
PLAN DE ESTUDIOS	Administración de Empresas
DIRECTOR	Javier Numa Numa
TÍTULO DE LA TESIS	Estudio de factibilidad para la creación de una cooperativa de pescadores en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar
TITULO EN INGLES	Feasibility study for the creation of a fishermen's cooperative in the town of Puerto Patiño, Cesar

RESUMEN
(70 palabras)

El presente proyecto tiene como finalidad realizar un estudio de factibilidad para la creación de una cooperativa de pescadores en el corregimiento de Puerto Patiño, César, el cual aporta muchos beneficios a los pescadores y a sus familias, ya que su principal fuente de ingreso es a través de la pesca, y al crear la cooperativa mejoraría el nivel económico de la población y la generación de empleo.

RESUMEN EN INGLES

The purpose of this project is to conduct a feasibility study for the creation of a fishermen's cooperative in the district of Puerto Patiño, César. This cooperative would provide many benefits to fishermen and their families, as their main source of income is fishing. The creation of the cooperative would improve the population's economic status and create jobs.

PALABRAS CLAVES	Asociados, cooperativa, distribución, pesca
PALABRAS CLAVES EN INGLES	Associates, cooperative, distribution, fishing

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 201	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:

Estudio de factibilidad para la creación de una cooperativa de pescadores en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar

Elsa Merys Galvan Riola

Carol Natalia Barbosa Bacca

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

Administración de Empresas

Msc. Javier Numa Numa

28 septiembre de 2023

Índice

Capítulo 1. Estudio de factibilidad para la creación de una cooperativa de pescadores en Puerto Patiño, Cesar 9

1.1 Planteamiento del problema 9

1.2 Formulación del Problema 10

1.3 Objetivos 10

1.3.1 Objetivo general 10

1.3.2 Objetivos específicos 10

1.4 Justificación 11

1.5 Delimitaciones 12

1.5.1 Delimitación conceptual 12

1.5.2 Delimitación operativa 12

1.5.3 Delimitación temporal 12

1.5.4 Delimitación geográfica 13

Capítulo 2. Marco referencial 14

2.1 Marco histórico 14

2.2 Marco contextual 18

2.2.1 Reseña histórica de Puerto Patiño 19

2.3 Marco conceptual 19

2.4 Marco Teórico 21

2.4.1 Teoría económica comprensiva y desarrollo sustentable 22

2.4.2 Teoría de distribución de Adam Smith 22

2.5 Marco legal 22

2.5.1 Ley 79 de 1988 22

2.5.2 Ley 13 de 1990 23

2.5.3 Ley 99 de 1993 23

Capítulo 3. Diseño metodológico 25

3.1 Tipo de investigación 25

3.2 Población 25

3.3 Muestra 25

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información 26

3.5 Procedimiento y análisis de la información 26

Capítulo 4. Presentación de resultados 27

4.1 Realizar un estudio de mercados para conocer la oferta, demanda y marketing Mix 27

4.1.1 Análisis de la encuesta aplicada a la población de puerto Patiño Cesar. 27

4.1.2 Descripción de la cooperativa 37

4.1.3 Análisis del mercado 37

4.1.4 Análisis de la demanda 37

4.1.5 Proyección de la demanda 37

4.1.6 Estrategia de mercados 39

4.2 Evaluar por medio de un estudio técnico, los requerimientos de muebles, equipos, recurso humano y localización 40

4.2.1 Macro localización 40

4.2.2 Micro localización 40

4.2.3 Tamaño del proyecto 42

4.3 Establecer un estudio administrativo y legal donde nos permita conocer los procesos y documentos legales para poner en marcha la cooperativa 43

4.3.1 Misión 44

4.3.2 Visión 44

4.3.3 Valores corporativos 44

4.3.5 Estructura organizacional 45

4.3.6 Manual de funciones 45

4.3.7 Manual de procedimientos 51

4.3.8 Reglamento interno de trabajo 53

4.4 Realizar un estudio financiero para determinar la inversión, ingresos, gastos y resultados, y una evaluación económica para conocer la rentabilidad de la cooperativa ... 180

4.4.1 Gastos de Funcionamiento 180

4.4.2 Ingresos 186

4.4.3 Depreciación 188

4.4.4 Balance General 188

4.4.6 Evaluación Económica 189

4.5 Impacto social y ambiental que genera la constitución y puesta en marcha de la Cooperativa de Pescadores. 194

4.5.1 Impacto Social 194

4.5.2 Impacto Ambiental 195

Conclusiones 196

Recomendaciones 197

Referencias 198

Lista de tablas

Tabla 1. Tiene conocimiento sobre que es economía solidaria 27

Tabla 2. Sabe que es cooperativismo 28

Tabla 3. Pertenece o a pertenecido a una cooperativa 29

Tabla 4. Estaría usted de acuerdo con la creación de la cooperativa de pescadores en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar 30

Tabla 5. Creería usted que una cooperativa de pescadores les traería beneficio a los habitantes del corregimiento 31

Tabla 6. Cree usted que contar con una cooperativa de pescadores en el corregimiento, le ayudaría a reducir costos de distribución del producto 32

Tabla 7. Cree usted que la creación de una cooperativa de pescadores afectaría en el impacto socio-ambiental en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar 33

Tabla 8. Te gustaría ser parte de los asociados de la cooperativa de pescadores 34

Tabla 9. Cuánto estaría dispuesto a pagar de aportes para permanecer a la cooperativa de pescadores 35

Tabla 10. Cuánto estaría dispuesto a pagar de cuota de sostenimiento mensual 36

Tabla 11. Proyección de la demanda 38

Tabla 12. Aportes proyectados 38

Tabla 13. Ingreso por cuota de sostenibilidad 39

Tabla 14. Requerimiento mueble, equipos y enseres 40

Tabla 15. Requerimientos equipos de cómputo y comunicación 41

Tabla 16. Requerimiento de vehículo 41

Tabla 17. Requerimiento papelería y útiles de oficina 42

Tabla 18. Funciones del comité de vigilancia 45

Tabla 19. Consejo de administración 46
Tabla 20. Comité de educación y bienestar social 47
Tabla 21. Funciones del gerente 48
Tabla 22. Funciones de la secretaria 49
Tabla 23. Funciones Bodeguero 49
Tabla 24. Funciones del conductor profesional 50
Tabla 25. Símbolos para la utilización del manual de procedimientos 51
Tabla 26. Proceso de Atención al Cliente 52
Tabla 27. Muebles, Equipo y Enseres 181
Tabla 28. Equipos de Cómputo y Comunicación 181
Tabla 29. Vehículo 182
Tabla 30. Papelería y útiles. 182
Tabla 31. Gastos de Personal 183
Tabla 32. Gastos de nómina proyectada 184
Tabla 33. Gastos varios 184
Tabla 34. Gastos varios proyectados 185
Tabla 35. Gastos de constitución 185
Tabla 36. Ingresos por afiliaciones 186
Tabla 37. Ingresos de cuota de sostenimiento 186
Tabla 38. Utilidad por venta 187
Tabla 39. Diferidos 187
Tabla 40. Depreciación 188
Tabla 41. Balance general 188
Tabla 42. Estado de resultados proyectado 189
Tabla 43. Flujo de caja 189

Lista de figuras

Figura 1. Tiene conocimiento sobre que es economía solidaria. 27

Figura 2. Sabe que es cooperativismo. 28

Figura 3. Pertenece o a pertenecido a una cooperativa 29

Figura 4. Estaría usted de acuerdo con la creación de la cooperativa de pescadores en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar 30

Figura 5. Creería usted que una cooperativa de pescadores les traería beneficio a los habitantes del corregimiento 31

Figura 6. Cree usted que contar con una cooperativa de pescadores en el corregimiento, le ayudaría a reducir costos de distribución del producto. 32

Figura 7. Cree usted que la creación de una cooperativa de pescadores afectaría en el impacto socio-ambiental del corregimiento de Puerto Patiño Cesar 33

Figura 8. Te gustaría ser parte de los asociados de la cooperativa de pescadores 34

Figura 9. Cuánto estaría dispuesto a pagar de aportes para permanecer a la cooperativa de pescadores 35

Figura 10. Cuánto estaría dispuesto a pagar de cuota de sostenimiento mensual 36

Figura 11. Descripción del proceso del aspirante 43

Figura 12. Estructura organizacional 45

Capítulo 1. Estudio de factibilidad para la creación de una cooperativa de pescadores en Puerto Patiño, Cesar

1.1 Planteamiento del problema

De acuerdo con el Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural en (2019, la pesca se encuentra confrontando una serie de obstáculos de diversa naturaleza, los cuales han resultado en una disminución de la productividad y la rentabilidad, dando como resultado una falta de competitividad en esta actividad pesquera y acuícola. A pesar de los esfuerzos realizados desde la política pública, como la creación de la "Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca (AUNAP)", es evidente que se necesitan acciones integrales desde múltiples frentes para instaurar los cambios necesarios que requiere el sector.

Por lo tanto, la pesca se puede definir como una actividad que se realiza para extraer peces tanto en agua dulce como en salada.

Puerto Patiño Cesar es un corregimiento de Aguachica, está ubicado al sur occidente del departamento del cesar. Fue fundada por el señor Milcíades Patiño, la cual tiempo atrás contaba con cinco de veragüe. Además, hace muchos años apareció un señor con mucho poder económico llamado Antón García de Bonilla, era dueño de tierras como Ocaña, Rio de oro, los Ángeles, Barrancabermeja. Por consiguiente, Antón García tiene tres hijas, esposa llamada María, ya que por eso surgió el nombre de la Ciénaga Doña María.

Por lo tanto, la población vive de la pesca, ya que los pescadores salen a pescar de día y de noche a recoger entre 10 a 15 arrobas de pescados.

De acuerdo con lo anterior, En el corregimiento de Puerto Patiño Cesar no se cuenta con una cooperativa de pescadores por la dificultad de vender el producto, el costo de los desplazamientos para otras poblaciones, además puede que se dañe el pescado, todas esas situaciones que no le facilita al pescador venderle a una cooperativa y esta poder distribuir en distintos lugares.

1.2 Formulación del Problema

¿Qué importancia tendrá la creación de una cooperativa en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar para la organización de sus pescadores?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Formular un estudio de factibilidad para la creación de una cooperativa de pescadores en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar.

1.3.2 Objetivos específicos

Realizar un estudio de mercados para conocer la oferta, demanda y marketing Mix.

Evaluar por medio de un estudio técnico, los requerimientos de muebles, equipos, recurso humano y localización.

Establecer un estudio administrativo y legar donde nos permita conocer los procesos y documentos legales para poner en marcha la cooperativa.

Realizar un estudio financiero para determinar la inversión, ingresos, gastos y resultados, y una evaluación económica para conocer la rentabilidad de la cooperativa.

Determinar el impacto socio ambiental que tendrá la creación de la cooperativa de pescadores.

1.4 Justificación

A través de este estudio, lo que se busca es conocer cada uno de los procesos tanto administrativos y legales para la creación de la cooperativa. Así mismo, conocer los requisitos para la creación de la misma.

De acuerdo a lo anterior, debemos tener claro un concepto de cooperativa es “la unión de diversas personas dedicadas a la actividad pesquera que suman sus esfuerzos para mejorar sus condiciones de producción, potenciando el alcance de su trabajo. Además, puede aspirar a metas muy limitadas, tales como la reducción de los costos de producción o el aumento de sus utilidades”. (Castillo, 2013)

En Puerto Patiño ya existió una cooperativa de pescadores, la cual beneficiaba en gran medida a sus asociados, pero los malo manejos la llevaron a su liquidación, por lo que es evidente, que una organización de este tipo, les facilitara a los pescadores la comercialización

de su producto, de tal manera que puedan distribuir el producto en distintos lugares de la región, como San Martín, San Alberto, Aguachica, Mórrison, entre otras.

Lo anterior es fundamento para que realice este estudio, que sin duda, de lograr factible su creación, mejorará la calidad de vida de los pescadores y de su núcleo familiar.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Delimitación conceptual

Durante el desarrollo de la investigación se abordarán conceptos como: Economía solidaria, Cooperativa, Pesca y Distribución.

1.5.2 Delimitación operativa

La investigación que se aplicara será la descriptiva, la población serán los pescadores del municipio de Puerto Patiño, a quienes se les aplicara una encuesta que permita obtener los resultados necesarios para el desarrollo de los objetivos. Se podría presentar problemas para la obtención de la información primaria, por lo que se recurrirá al director del proyecto para buscar las soluciones correspondientes.

1.5.3 Delimitación temporal

El presente trabajo se desarrollará en un lapso de ocho (8) semanas, a partir de la aprobación del proyecto por parte de los jurados.

1.5.4 Delimitación geográfica

El estudio de factibilidad se realizará en el corregimiento de Puerto Patiño, Departamento del Cesar, Colombia.

Capítulo 2. Marco referencial

2.1 Marco histórico

Antes de hablar sobre la historia economía solidaria, se cita el tema presentado por la Universidad Minuto de Dios (UNIMINUTO, 2021), sobre el desarrollo del país en la economía solidaria, que dice

> *"La Economía Social y Solidaria es un modelo económico con una visión global de transformación social, que busca combatir la pobreza, desigualdad y la ausencia de respeto por el entorno. Su importancia está en que se enfoca en el bienestar de las personas y es aplicable a todas las comunidades independientemente de la condición social. Los valores sobre los que se fundamenta son la equidad, la justicia, la solidaridad, sostenibilidad y un compromiso social con la comunidad. A lo largo de la historia de la humanidad han existido prácticas de economía social, como comunidades de apoyo mutuo, relaciones de trueque, entre otras."*

Continúa el artículo de (UNIMINUTO, 2021)

> *"Actualmente se ven reflejadas en organizaciones como cooperativas, asociaciones obreras y mutualidades de seguros, de ahorro y de crédito. Estas organizaciones surgieron para dar respuesta a las carencias y necesidades de la población que no eran satisfechas por el mercado o por el Estado. En un país como Colombia en donde según el DANE en 2020 la pobreza monetaria extrema a nivel nacional fue 5,5 puntos porcentuales mayor a la registrada en 2019, cuando fue 9,6%. Resulta de gran*

beneficio contar con Especialistas en Economía Social y Solidaria que puedan implementar acciones enmarcadas en este modelo."

Hablando de la historia de la economía solidaria, esta se originó a raíz de la aparición de cooperativas, en las grandes industrias como respuesta a la desigualdad y las necesidades de la clase obrera. Además, varios pensadores intentaron abordar esta desigualdad y promovieron la creación de empresas que compartieran similitudes con las cooperativas, aunque no siempre abrazaban el principio de solidaridad. Algunas de estas empresas tuvieron éxito, mientras que otras fracasaron debido en parte a la falta de solidaridad entre sus miembros y a la ausencia de un modelo claro de gestión y administración para este tipo de economía (Garzón, 2011).

Por lo tanto, las cooperativas se establecieron como organizaciones en las que todos sus miembros eran propietarios, y mediante su compromiso, trabajo en equipo y gestión responsable, lograron crear una cooperativa destacada que sirvió como modelo para la creación de muchas otras en Inglaterra y su posterior expansión a nivel mundial. Sin embargo, este modelo llegó a Colombia, donde ya existían formas asociativas arraigadas en las comunidades indígenas y afrocolombianas, basadas en principios de ayuda mutua, solidaridad y cooperación. Estas prácticas, denominadas en su época como Minga, convite, mano prestada, Faeba, Waki, Ayni y Pasanacu, eran parte integral de la tradición colaborativa en el país (Garzón, 2011).

Cuando los españoles llegaron a la región, las culturas más avanzadas eran la Tairona y la Muisca. Estas sociedades se caracterizaban por tener aldeas densamente pobladas,

técnicas agrícolas avanzadas que incluían cultivos en terrazas, una alta destreza en cerámica y textiles, un próspero comercio, una estructura social organizada en sectores claramente diferenciados por riqueza u ocupación, y un notable progreso político, ya que los cacicazgos se unían o estaban en proceso de formar confederaciones más grandes.

Sin embargo, con la llegada de los españoles, surgieron nuevas dinámicas en las relaciones con las poblaciones indígenas, como el sistema de resguardos, la encomienda y la mita. Para la población africana traída a la región como esclavos, se restableció la esclavitud. Estas comunidades continuaron trabajando y brindando ayuda a los necesitados, pero esta ayuda no se basaba en la solidaridad, sino en un sometimiento que permitía a los colonizadores apropiarse de los recursos producidos por estas comunidades bajo la apariencia de actos caritativos (Garzón, 2011).

Ante la opresión que enfrentaban, los africanos esclavizados optaron por huir y establecer sus propias comunidades autónomas, a las que llamaron "PALENQUES". En estos lugares, predominaba un ambiente de armonía y cooperación, y la producción de bienes se llevaba a cabo de manera colectiva y comunitaria.

Después de la independencia, la Oligarquía y la burguesía se encontraron en la necesidad de adquirir mano de obra para trabajar en sus tierras y empresas, lo que resultó en el fin de la esclavitud y los resguardos. En ese período, surgieron desafíos que requerían soluciones, y fue entonces cuando intelectuales de la época en Colombia fundaron la Asociación Mutual La Caridad en 1841. Además, en 1899, se establecieron las "Sociedades de Socorro Mutuo" en ciudades como Manizales, Bogotá y Cúcuta (Garzón, 2011).

El General Rafael Uribe y Benjamín Herrera (19994), propusieron un “plan cooperativo” con el objetivo de promover la agricultura y proteger los derechos de los trabajadores. Su iniciativa abogaba por la creación de restaurantes populares, colonias de vacaciones, cajas de ahorro, sindicatos y cooperativas. A partir de los años treinta, se observó un crecimiento en el desarrollo del cooperativismo en Colombia. En 1931, el Congreso aprobó la primera ley cooperativa mediante la ley 134 de 1931. En 1932, se emitió el decreto Ley 874, que estableció medidas para impulsar el cooperativismo. El decreto 1339 proporcionó regulaciones para la ley 134. En 1963, el gobierno introdujo el decreto ley 1598, que se convirtió en el nuevo marco legal del cooperativismo colombiano, marcando así el inicio de un período de auge en el cooperativismo en Colombia. La creación de la Superintendencia de Cooperativas se formalizó mediante el decreto 1587 de 1963, y posteriormente, con el decreto 1629 del mismo año, se definieron su estructura y funciones (Garzón, 2011).

Ley 24 de 1981, transformó la superintendencia en el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas (DANCOOP); y mediante la ley 454 de 1998, se transformó el DANCOOP en el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria - DANSOCIAL (Garzón, 2011).

De acuerdo con la Ley 454 de 1998, define la Economía Solidaria como “el sistema socioeconómico, cultural y ambiental compuesto por todas las fuerzas sociales organizadas en formas asociativas que se caracterizan por prácticas autogestionadas, solidarias, democráticas y humanistas”. (Sandoval, 2013).

En el ámbito global, las cooperativas brindan trabajo a más de 100 millones de personas, lo que equivale al 20% de la contribución en empleo ofrecida por las corporaciones multinacionales. Por ejemplo, en Europa, las instituciones bancarias cooperativas emplean a una fuerza laboral que supera las 700,000 personas. En Colombia, una cooperativa de salud ocupa el segundo lugar en el ranking nacional de generación de empleo. Mientras tanto, en Eslovaquia, las cooperativas proporcionan empleo a una cifra que supera las 75,000 personas. En Francia, un total de 21,000 cooperativas contribuyen al empleo de más de 700,000 individuos. En Kenia, las cooperativas son responsables de brindar trabajo a más de 250,000 personas, y en Uruguay, las cooperativas, de una u otra forma, generan empleo para más de 40,000 personas, lo que representa aproximadamente el 3% de la población económicamente activa en el país (Garzón, 2011).

En Colombia, a pesar de que el cooperativismo no ha alcanzado las dimensiones de otros países, se están consolidando cooperativas significativas en diversas áreas, como la atención médica, la agricultura, el sector de seguros, la industria, la comercialización de productos de consumo cotidiano, las actividades financieras y los servicios funerarios. El país cuenta con más de 2800 cooperativas en funcionamiento, con una membresía de 2.2 millones de asociados y activos que superan los 5.2 billones de pesos. En el año 2000, el sector de la economía basado en la solidaridad generó ganancias brutas que se aproximaron a los 214,000 millones de pesos, y la mayoría de las cooperativas experimentaron un aumento en sus activos que osciló entre el 12% y el 25% (Garzón, 2011).

2.2 Marco contextual

La presente propuesta se desarrollará en el departamento del Cesar, corregimiento Puerto Patiño en el barrio Central, para el estudio de factibilidad se tomaron los siguientes aspectos como:

2.2.1 Reseña histórica de Puerto Patiño

Puerto Patiño Cesar es un corregimiento de Aguachica, está ubicado al sur occidente del departamento del Cesar, a 43.7 km desde el casco urbano del municipio de Aguachica. El trayecto desde Aguachica hasta Once Reses, que es punto de desvío, existe doble calzada; a partir del mencionado desvío, la vía es terciaria y no está pavimentada.

Fue fundada por el señor Milcíades Patiño, la cual tiempo atrás contaba con cinco casas de veragüe. Además, hace muchos años apareció un señor con mucho poder económico llamado Antón García de Bonilla, era dueño de tierras como Ocaña, Río de oro, los Ángeles, Barrancabermeja. Antón García tuvo tres hijas y esposa llamada María, por ello surgió el nombre de la Ciénaga Doña María.

Actualmente Puerto Patiño cuenta con una población de 1217 habitantes. La comida típica del pueblo es arroz, pescado frito, yuca y limonada; sus fiestas patronales es el 16 julio la cual se celebra la Virgen del Carmen y el 11 de noviembre se celebra a San Martín de Loba, los juegos tradicionales era el yervis, el ponchado y la culebrita. Los dulces típicos en semana santa son el de frijol, coco, ñame, y orejero.

2.3 Marco conceptual

Economía solidaria. El BBVA, en su página Web (BBVA, 2023), indica que

"Se trata de una economía alternativa a la convencional, que pone a la persona en el centro, en lugar del capital. La primera parte de la definición de economía solidaria que ofrece Carlos Ballesteros, profesor de economía y director de la Cátedra de Impacto Social de Comillas ICADE, la entronca directamente con la economía social, surgida del cooperativismo del siglo XVIII y de los movimientos obreros del XIX. Pero a continuación añade que la economía solidaria, además, incorpora en su ADN una inquietud y un objetivo de transformación social."

Continúa con su apreciación de lo que la economía solidaria (BBVA, 2023)

"La economía solidaria es productiva, es decir, los ingresos han de ser mayores a los costes, y vende productos y servicios para satisfacer las demandas. Pero en la punta de la pirámide de las prioridades están las personas: los trabajadores, para quienes reclama remuneraciones y condiciones laborales dignas, pero también los consumidores, que tienen derecho a no ser engañados y a satisfacer sus necesidades con productos que no hagan daño ni a otras personas ni al planeta. Y si además de no hacer daño, mejoramos la vida de las personas y el planeta, pues nos sale redondo."

Cooperativa en la pesca de pequeña escala. Las cooperativas en la pesca de pequeña escala representan una forma de maximizar los beneficios a largo plazo para la comunidad, abordando problemas como la mala gestión en la pesca, la inseguridad en los medios de subsistencia y la pobreza, que afectan a muchos pescadores de pequeña escala en todo el mundo. Estas cooperativas son una respuesta a la cruda realidad que enfrentan estos

pescadores (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, [FAO], 2013).

Acuerdo cooperativo. Un acuerdo cooperativo es un contrato celebrado por un grupo de personas con el propósito de crear y organizar una entidad legal llamada cooperativa. Estas cooperativas operan con el objetivo de promover el interés social y no tienen fines de lucro. Cualquier actividad económica, social o cultural puede organizarse mediante un acuerdo cooperativo (Superintendencia de Economía Solidaria, 2011).

Pesca. La pesca involucra la captura de organismos acuáticos en diversas áreas, desde ambientes marinos hasta zonas costeras e interiores, y también incluye la acuicultura. Esta actividad desempeña un papel crucial al proporcionar alimentos, nutrición y fuentes de ingresos para aproximadamente 820 millones de personas en todo el mundo. La pesca abarca desde la recolección hasta el procesamiento, comercialización y distribución de los productos pesqueros, y tiene un importante valor cultural en muchas comunidades. Sin embargo, la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada es una amenaza significativa para la sostenibilidad de los recursos pesqueros a nivel global (FAO, 2020).

Distribución. Es el proceso que permite facilitar la transferencia de la propiedad de productos a medida que se desplazan desde el fabricante hasta el usuario final o el consumidor. Estas organizaciones desempeñan un papel fundamental en la cadena de suministro y la comercialización de productos (Velázquez, 2012).

2.4 Marco Teórico

2.4.1 Teoría económica comprensiva y desarrollo sustentable

Desde los inicios del capitalismo moderno hasta la actualidad, ha habido un deseo constante de transformar la economía y sus estructuras. La teoría económica comprensiva busca proporcionar una comprensión científica de los problemas económicos y las soluciones posibles. Ha habido un enfoque en desarrollar teorías económicas rigurosas y coherentes que aborden la economía solidaria, el desarrollo sostenible y la democratización del mercado. Esto es esencial para una comprensión adecuada de las diversas formas económicas y sus relaciones (Razeto L.).

2.4.2 Teoría de distribución de Adam Smith

La teoría clásica de la distribución se basa en la teoría del valor clásica y explica cómo se reparte el producto total de una economía entre trabajadores, capitalistas y terratenientes. Los trabajadores reciben salarios, los propietarios de capital obtienen beneficios y los terratenientes reciben rentas. Smith sostiene que el salario se determina mediante la negociación entre trabajadores y patronos, mientras que los beneficios corresponden a una proporción del capital invertido en la producción. Las rentas provienen del uso de la tierra como propiedad privada, y su pago depende de la demanda por tierras específicas (Padilla, 2020).

2.5 Marco legal

2.5.1 Ley 79 de 1988

Artículo 1º. Ley 79, es dota al sector cooperativo de un marco propicio para su desarrollo, como eje fundamental de la economía nacional, facilita la aplicación y práctica de

la doctrina y los principios del cooperativismo, promueve el desarrollo del derecho cooperativo como rama especial del ordenamiento jurídico general y contribuye al fortalecimiento de la solidaridad y la economía social. Además, contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia mediante una activa participación. Por último, propender al fortalecimiento y consolidación de la integración cooperativa en sus diferentes manifestaciones. (Congreso de la República de Colombia. (1988, Ley 79, Artículo 1))

2.5.2 Ley 13 de 1990

Artículo 13. Establecer sistemas apropiados de supervisión y seguimiento con el fin de garantizar el acatamiento de las reglas que rigen las operaciones pesqueras y aplicar las sanciones correspondientes. En materia de pesca marina actuará en coordinación con la Armada Nacional. (Congreso de la República de Colombia, 1990, Ley 13, Artículo 13)

2.5.3 Ley 99 de 1993

Esta ley establece la creación del Ministerio del Medio Ambiente, la reestructuración del sector público encargado de la gestión y preservación del entorno natural y los recursos renovables, la organización del Sistema Nacional Ambiental (SINA) y la emisión de otras regulaciones relacionadas.

Artículo 2. Establecimiento y Propósitos del Ministerio de Medio Ambiente. Se establece el Ministerio de Medio Ambiente como la entidad encargada de liderar la gestión del medio ambiente y los recursos naturales renovables. Su función principal es promover una relación de respeto y equilibrio entre el ser humano y la naturaleza, además de definir, de acuerdo con lo estipulado en esta ley, las políticas y regulaciones que regirán la recuperación,

preservación, salvaguardia, ordenación, administración y aprovechamiento de los recursos naturales renovables y el entorno ambiental de la Nación, con el propósito de garantizar un desarrollo sostenible. (Congreso de la República de Colombia, 1993, Ley 99, Artículo 2)

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es descriptiva, según (Metodología de la investigación, 2011), define como la que busca especificar las propiedades, características y los perfiles de pescadores, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera individual o conjunta sobre la creación de la cooperativa.

Por lo tanto, se pretende el estudio de factibilidad para la creación de la cooperativa de pescadores con el fin de recolectar información que nos permita conocer la producción y distribución actual que utiliza los pescadores al momento de distribuir el producto a los diferentes lugares cercanos.

3.2 Población

La población es la totalidad de los elementos a estudiar, en la cual las unidades de población tienen una característica común a estudiar y da origen a los datos de la investigación. (Tamayo, 1997)

3.3 Muestra

Por ser una población reducida y de fácil manejo, ya que se pueden ubicar a todos los pescadores, se tendrá en cuenta el 100% de la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Para el cumplimiento de los objetivos, es necesario la obtención de los datos de la población objeto de estudio, el cual se llevará a cabo a través de la técnica denominada encuesta, por medio de un cuestionario como instrumento.

3.5 Procedimiento y análisis de la información

Luego de haber recolectado la información de la encuesta, se llevará a cabo un análisis estadístico de tablas y gráficos, teniendo en cuenta las respuestas por parte de los pescadores del corregimiento de Puerto Patiño Cesar, de esta forma lograr el objetivo general del estudio. Así mismo, se realizará un diagnóstico a las respuestas de cada una de las preguntas formuladas.

Capítulo 4. Presentación de resultados

4.1 Realizar un estudio de mercados para conocer la oferta, demanda y marketing Mix.

4.1.1 Análisis de la encuesta aplicada a la población de puerto Patiño Cesar.

Una vez recolectada la información mediante la encuesta, será analizada mediante tablas y gráficas, cada una con su respectivo análisis cualitativo.

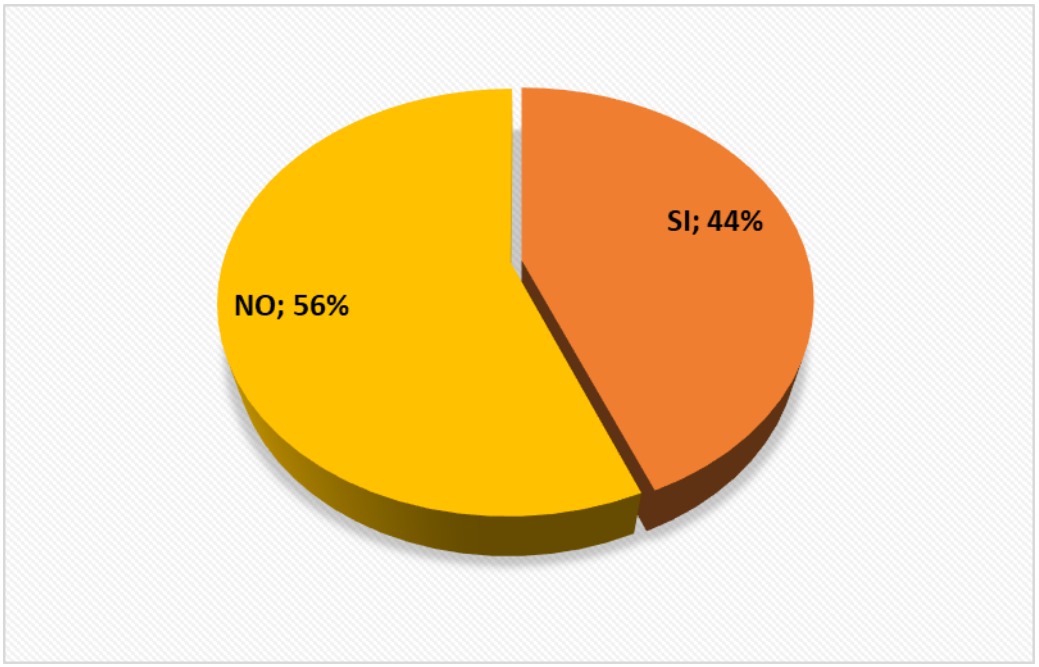
Tabla 1. Tiene conocimiento sobre que es economía solidaria

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	44%
NO	45	56%
TOTAL	**80**	**100%**

Nota. La tabla muestra la cantidad de personas que tienen conocimiento sobre que es economía solidaria.

Figura 1

Tiene conocimiento sobre que es economía solidaria.



Nota. La figura muestra la cantidad de personas que tienen conocimiento sobre que es economía solidaria.

En la figura se puede observar que el 45% de los pescadores contestaron que no, ya que no conocen el significado de economía solidaria, puesto que algunos pescadores se dedicaron solo a la pesca, y no tuvieron los recursos para estudiar.

Tabla 2

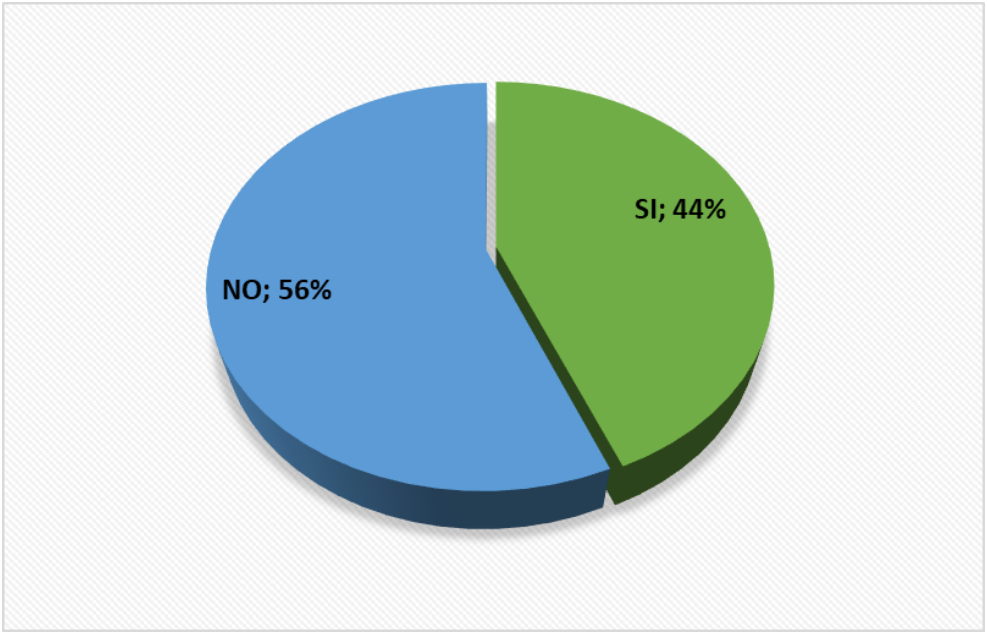
Sabe que es cooperativismo

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	44%
NO	45	56%
TOTAL	**80**	**100%**

Nota. La tabla muesra la cantidad de personas que saben que es el cooperativismo.

Figura 2

Sabe que es cooperativismo.



Nota. La figura muesra la cantidad de personas que saben que es el cooperativismo.

El 44% de los pescadores, respondieron que si, ya que en el algún momento se les realizaron capacitaciones, puesto que pertenecieron a una cooperativa, además, una parte de los pescadores tuvieron la oportunidad de estudiar y saber a profundidad del tema**.**

Tabla 3

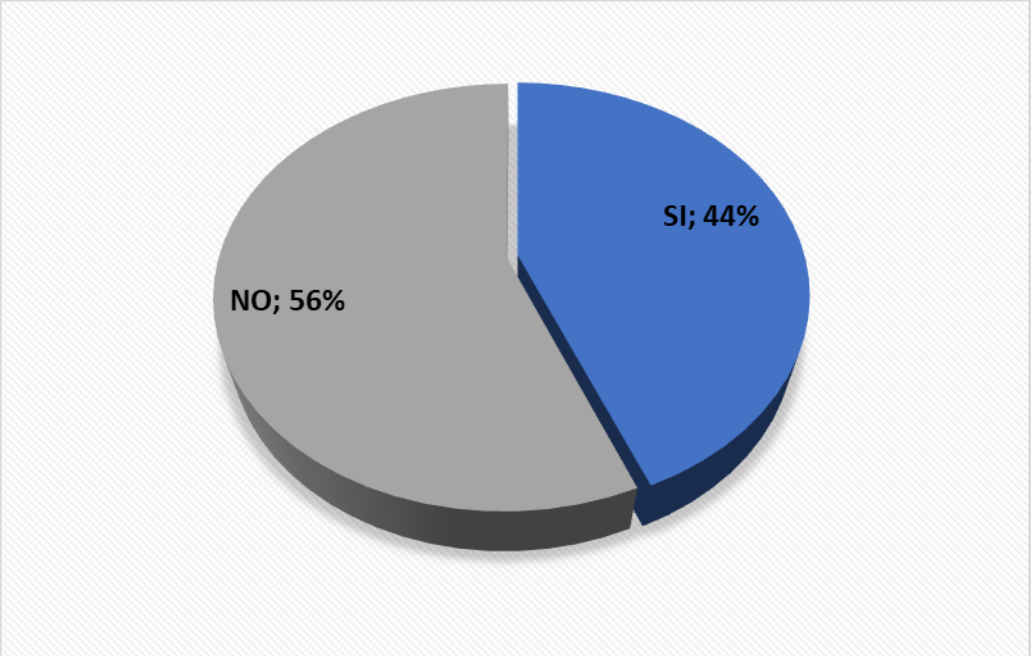
Pertenece o a pertenecido a una cooperativa

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	44%
NO	45	56%
TOTAL	**80**	**100%**

Nota. La tabla muestra la cantidad de personas que pertenecen o a pertenecido a una cooperativa.

Figura 3

Pertenece o a pertenecido a una cooperativa



Nota. La figura muestra la cantidad de personas que pertenecen o a pertenecido a una cooperativa.

En la figura anterior se observa que el 44% pertenecieron a una cooperativa llamada COAPE (Cooperativa agropecuaria de pescadores), que fue fundada en el año 1994; esta

cooperativa se fundó a partir de un proyecto pesquero en el corregimiento de Puerto Patiño, el cual les ayudaría a mejorar la economía del pueblo.

Tabla 4

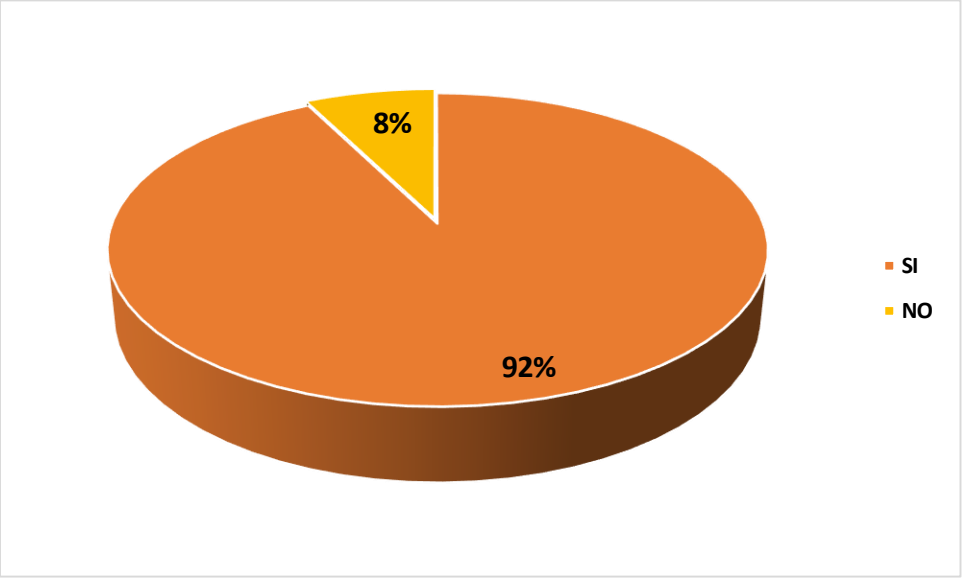
Estaría usted de acuerdo con la creación de la cooperativa de pescadores en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	74	93%
NO	6	8%
TOTAL	**80**	**100%**

Nota. La tabla muestra la información sobre si están de acuerdo con la creación de la cooperativa de pescadores en el corregimiento Puerto Patiño, Cesar.

Figura 4

Estaría usted de acuerdo con la creación de la cooperativa de pescadores en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar



Nota. La figura muestra la información sobre si están de acuerdo con la creación de la cooperativa de pescadores en el corregimiento Puerto Patiño, Cesar.

El 93% de los pescadores, consideran necesaria la creación una cooperativa, lo que les podría traer beneficios, mientras que el 7% dice no estar de acuerdo, ya que han estado afiliados a Cooperativas anteriores y no vieron ninguna utilidad el pertenecer a ella.

Tabla 5

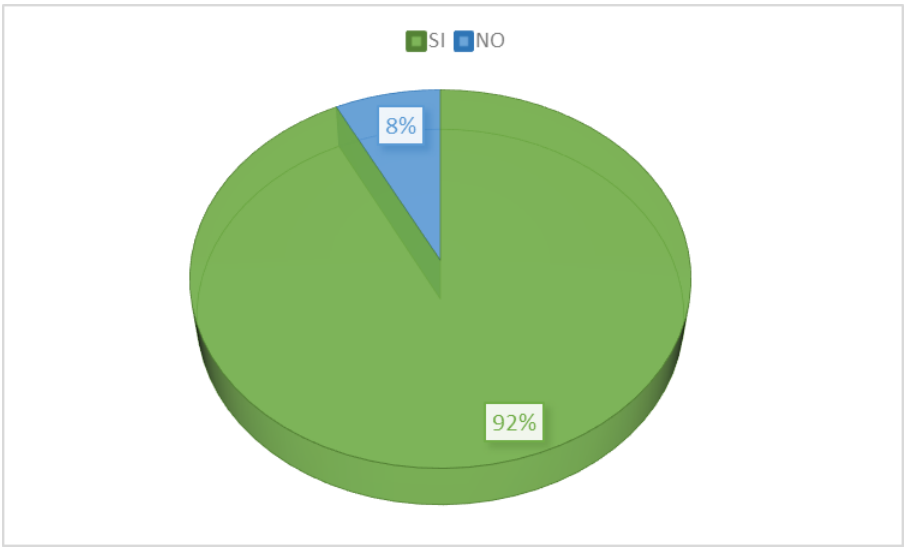
Creería usted que una cooperativa de pescadores les traería beneficio a los habitantes del corregimiento

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	74	93%
NO	6	8%
TOTAL	**80**	**100%**

Nota. La tabla muestra la información del beneficio que les traería a los habitantes del corregimiento al crear la cooperativa de pescadores.

Figura 5

Creería usted que una cooperativa de pescadores les traería beneficio a los habitantes del corregimiento



Nota. La figura muestra la información del beneficio que les traería a los habitantes del corregimiento al crear la cooperativa de pescadores.

El 93% de los encuestados, y tal como lo manifestaron en la pregunta anterior, la constitución de la Cooperativa de Pescadores en el Corregimiento de Puerto Patiño, mejoraría la calidad de vida de los pescadores y de sus familias al facilitarles la negociación de los productos, así como la generación de empleos tanto directos como indirectos.

Tabla 6

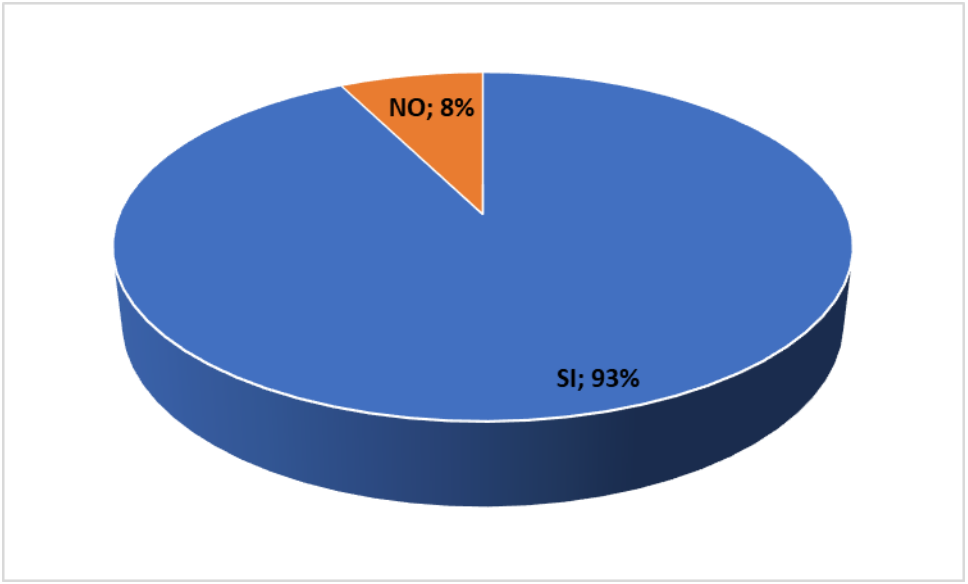
Cree usted que contar con una cooperativa de pescadores en el corregimiento, le ayudaría a reducir costos de distribución del producto

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	74	93%
NO	6	8%
TOTAL	**80**	**100%**

Nota. La tabla muestra la información relacionada a la ayuda de la reducción de costos de distribución del producto.

Figura 6

Cree usted que contar con una cooperativa de pescadores en el corregimiento, le ayudaría a reducir costos de distribución del producto.



Nota. La figura muestra la información relacionada a la ayuda de la reducción de costos de distribución del producto.

En la gráfica anterior el 93% respondió que sí, porque de esta manera ayudaría a los pescadores, además de reducir costos, también los beneficiaría en la reducción del tiempo en la comercialización. El 7% no estuvo de acuerdo, ya que prefieren comercializarlo directamente.

Tabla 7

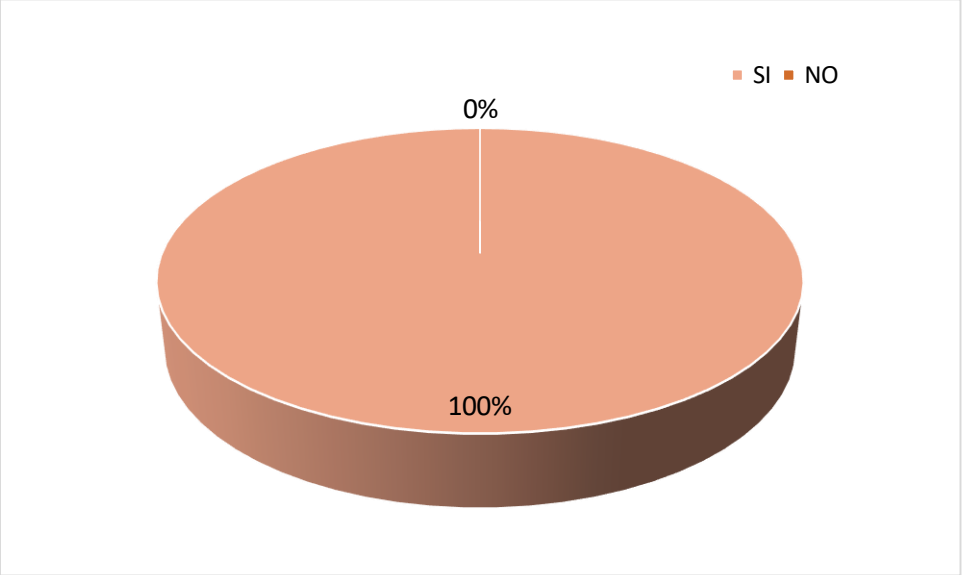
Cree usted que la creación de una cooperativa de pescadores afectaría en el impacto socio-ambiental en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	80	100%
NO	0	0
TOTAL	**80**	**100%**

Nota. La tabla muestra la información relacionada al impacto socio-ambiental al crear una cooperativa de pescadores en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar.

Figura 7

Cree usted que la creación de una cooperativa de pescadores afectaría en el impacto socio-ambiental del corregimiento de Puerto Patiño Cesar



Nota. La tabla muestra la información relacionada al impacto socio-ambiental al crear una cooperativa de pescadores en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar.

Al hacerles la pregunta de que si la creación de la cooperativa impactaría en lo socio-económico del municipio, se les explicó que esto puede ser tanto positivo como negativo, razón por la cual, el 100% manifestó que sí. En lo positivo la generación de empleo, el mejoramiento de localidad de vida de los pescadores y sus familias y la presencia de una

cooperativa en la región. En lo negativo, indicaron que podría bajar los ingresos de los pescadores, al comprarle el pescado al precio que la cooperativa estableciera.

Tabla 8

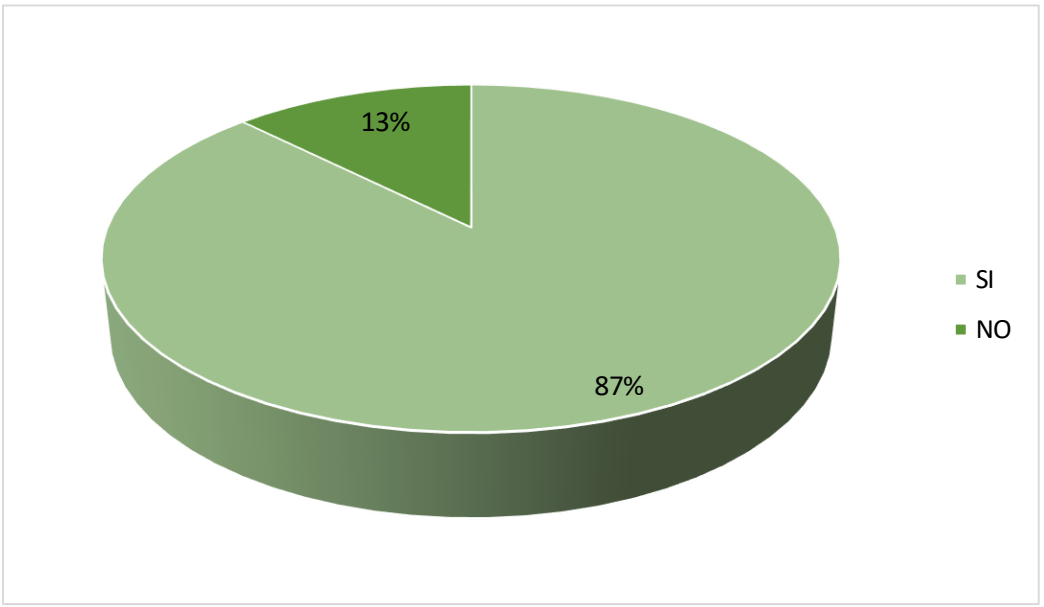
Te gustaría ser parte de los asociados de la cooperativa de pescadores

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	70	88%
NO	10	13%
TOTAL	**80**	**100%**

Nota. La tabla muestra cuantas personas les gustaría ser parte de los asociados de la cooperativa de pescadores.

Figura 8

Te gustaría ser parte de los asociados de la cooperativa de pescadores



Nota. La figura muestra cuantas personas les gustaría ser parte de los asociados de la cooperativa de pescadores.

Al observar la figura 8 el 87% de la población contesto que les gustaría ser parte de los asociados de la cooperativa; el 13% manifestó que quizá más adelante, para ver qué beneficios aporta a sus asociados.

Tabla 9

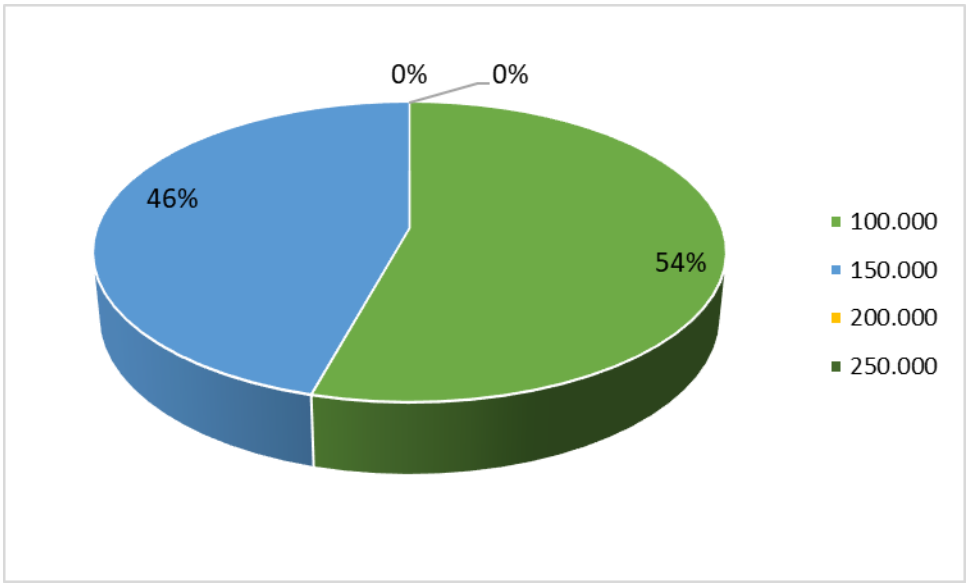
Cuánto estaría dispuesto a pagar de aportes para permanecer a la cooperativa de pescadores

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
100.000	38	54%
150.000	32	46%
200.000	0	0
250.000	0	0
TOTAL	**70**	**100%**

Nota. La tabla muestra la información sobre el valor que se encuentran dispuestos los pescadores a aportar para la creación de la cooperativa.

Figura 9

Cuánto estaría dispuesto a pagar de aportes para permanecer a la cooperativa de pescadores



Nota. La figura muestra la información sobre el valor que se encuentran dispuestos los pescadores a aportar para la creación de la cooperativa.

Es importante que, si el encuestado respondía Si en la pregunta 8, podía responder la 6. Por tanto, la población encuestada debe tener en cuenta que, para ser parte de los asociados de la cooperativa, deben realizar un aporte para la creación de la misma; teniendo en cuenta lo anterior se toma la población de 70 pescadores que dijeron que sí harían parte de ella, de los cuales el 54% estaría dispuesto a realizar un aporte de 100.000. Así mismo, el 46%

respondió que realizaría un aporte de 150.000. En el estudio financiero se determinará el aporte a cobrar.

Tabla 10

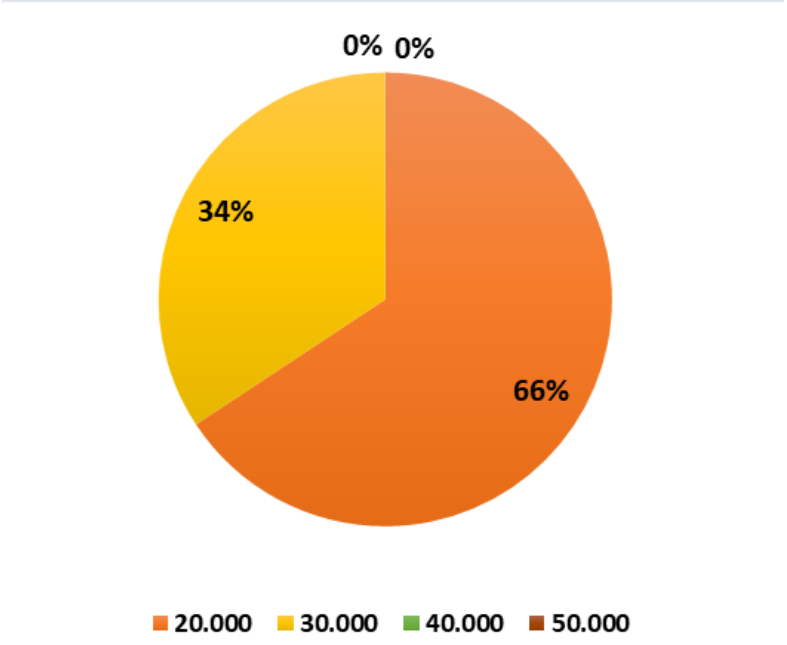
Cuánto estaría dispuesto a pagar de cuota de sostenimiento mensual

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20.000	46	66%
30.000	24	34%
40.000	0	0
50.000	0	0
TOTAL	**70**	**100%**

Nota. La tabla muestra la información sobre el valor que mensualmente pagaría el pescador para el sostenimiento de la cooperativa

Figura 10

Cuánto estaría dispuesto a pagar de cuota de sostenimiento mensual



Nota. La tabla muestra la información sobre el valor que mensualmente pagaría el pescador para el sostenimiento de la cooperativa

Para el sostenimiento de la cooperativa, y poder solventar gastos administrativos, cada asociado debe aportar una cuota mensual. De acuerdo a los resultados de la encuesta, el 66% estaría en disposición de pagar una cuota de $20.000 y el 34% de cuota $30.000**.**

4.1.2 Descripción de la cooperativa

El objetivo de la cooperativa de pescadores consiste en lograr la afiliación de todos los pescadores de Puerto Patiño, para así facilitarles la comercialización del pescado, y que la empresa compraría directamente al asociado, y esta los comercializaría y los distribuiría, facilitando así la actividad del pescado. Así mismo, la cooperativa brindará los beneficios que establece este tipo de empresas de Economía Solidaria, con el fin de mejorar su calidad de vida y la de su familia.

4.1.3 Análisis del mercado

El mercado meta de la cooperativa pescadores serán todas las personas y establecimientos donde se comercialice el producto.

4.1.4 Análisis de la demanda

Puerto Patiño es un corregimiento que cuenta con una ciénaga donde los pescadores ejercen su actividad. La demanda del producto está dentro del mismo corregimiento y poblaciones cercanas como San Martín, San Alberto, La Esperanza, los Ángeles, Mórrison, Once Reses, El Marqués, entre otras.

4.1.5 Proyección de la demanda

Tabla 11

Proyección de la demanda

Población/Años	**Año 1**	**Año 2**	**Año 3**	**Año 4**	**Año 5**
Población	35	45	55	65	70
Total	35	45	55	65	70

La población que dijo que, si se afiliaba, son 70 pescadores, sin embargo, no todos tendrán la capacidad de afiliarse en el primer año, por lo que, en la Tabla 8, se establece el número de afiliados cada año. Se toma solo el número actual de pescadores, sin tener en cuenta que este número puede aumentar.

Tabla 12

Aportes proyectados

Población/Años	**Año 1**	**Año 2**	**Año 3**	**Año 4**	**Año 5**
Población	35	10	10	10	5
Valor Aporte Individual	150.000	160.000	170.000	180.000	190.000
Total, Aportes	5.250.000	1.600.000	1.700.000	1.800.000	1.900.000

Teniendo en cuenta que 70 pescadores si se afiliarían a la cooperativa, se establece la proyección con base en ese número, sin tener en cuenta que el número de pescadores puede ir en aumento años tras año. El aporte se cancela solamente una vez, que corresponde a la afiliación, por eso en el cuadro 9 se establece el número de asociados nuevos cada año, con el respectivo aporte, el cual tiene un incremento de $10.000 cada año, con relación al año inmediatamente anterior.

Tabla 13

Ingreso por cuota de sostenibilidad

Población/Años	**Año 1**	**Año 2**	**Año 3**	**Año 4**	**Año 5**
Población	35	45	55	65	70
Valor Cuota Mensual	20.000	22.000	24.200	26.600	29.300
Total, Ingresos	**8.400.000**	**11.880.000**	**15.972.000**	**20.748.000**	**24.612.000**

A diferencia de los aportes, de la cuota de sostenimiento la deben pagar todos y cada uno de los asociados mensualmente, por lo que, en la proyección, se tiene en cuenta el número total de estos. La cuota mensual inicial en 20.000 pesos para el primer año, y el incremento de cada año es del 10% con respecto al año anterior.

4.1.6 Estrategia de mercados

La Cooperativa aplicará la mercadotecnia estratégica en la que se definen las líneas de comunicación y comercialización con el fin de aprovechar las oportunidades que brinda el mercado, para lo cual deberá establecer las necesidades del mercado, en que se identifiquen tanto mayoristas como consumidores finales. Una vez se tenga definido lo anterior, se pondrá en práctica la mercadotecnia operativa, en la que se pondrá en práctica la anterior.

4.1.6.1 Canales de distribución.

El canal de distribución de la cooperativa es de manera directa, ya que en este no actúan intermediarios, el cual la venta del producto, se realiza directamente del productor al consumidor.

4.1.6.2 Publicidad y promoción.

Los medios publicitarios que utilizará la cooperativa para darse a conocer a los establecimientos y a las personas, se darán por medio de la radio y redes sociales. Teniendo en cuenta que son los medios más utilizados por la población y a los diferentes lugares. Además, es una herramienta de fácil acceso para dar a conocer nuestro producto.

4.2 Evaluar por medio de un estudio técnico, los requerimientos de muebles, equipos, recurso humano y localización

4.2.1 Macro localización

La ubicación de la cooperativa de pescadores, será en el corregimiento d puerto Patiño cesar, departamento del Aguachica

4.2.2 Micro localización

La cooperativa de pescadores estará ubicada en KD 17.

Requerimiento de Muebles, equipos y enseres. El equipo adecuado para las actividades contempla:

Tabla 14

Requerimiento mueble, equipos y enseres

Articulo
Aire acondicionado
Archivador
Escritorios
Enfriadores
Cuchillos
Sillas Rimax plásticas
Silla giratoria con brazo

Sillas de espera para recepción 4 en 1
Sillas fijas con brazos para oficina
Mesas
Televisor
Bascula eléctrica peso digital
Contenedores de basura de 3
kit de cámara de seguridad

Requerimiento de equipos de cómputo y comunicación. En la siguiente tabla se relacionan las necesidades.

Tabla 15

Requerimientos equipos de cómputo y comunicación

Articulo
Computador Portátil Hp 240 G7 Celeron Disco 500gb Ram 4gb 14. 1366 px x 768 px. Intel UHD Graphics 600
Impresora Multifuncional Hp 410 Tanque Tinta Wifi
Telefono Celular Samsung Galaxy A20s 32gb 3ram

Requerimiento de Vehículo. En la siguiente tabla se detalla el transporte adecuado para el producto.

Tabla 16

Requerimiento de vehículo

Articulo
Camioneta tipo furgón modelo 2017

Requerimiento elementos de oficina. En la siguiente tabla se detalla lo necesario, en

elementos de oficina, que requerirá la empresa.

Tabla 17

Requerimiento papelería y útiles de oficina

Artículo
Resmas tamaño carta
Carpetas
Ganchos grapadoras caja mediana
Clips caja pequeños 100 unidades
Lapiceros caja (12 U)
Grapadoras
Perforadoras
Sellos
Sacaganchos
Lápices caja
Sacapuntas

4.2.3 Tamaño del proyecto

4.2.3.1 Capacidad diseñada e instalada.

La cooperativa de pescadores estará en capacidad de recibir 50 personas, en los diferentes servicios ofrecidos. Esta capacidad se mantendrá durante los primeros cinco (5) años de su funcionamiento.

4.2.3.2 Necesidades de Recurso Humano.

Para iniciar labores, la cooperativa de pescadores deberá contar con el siguiente recurso humano:

Área administrativa

1 gerente

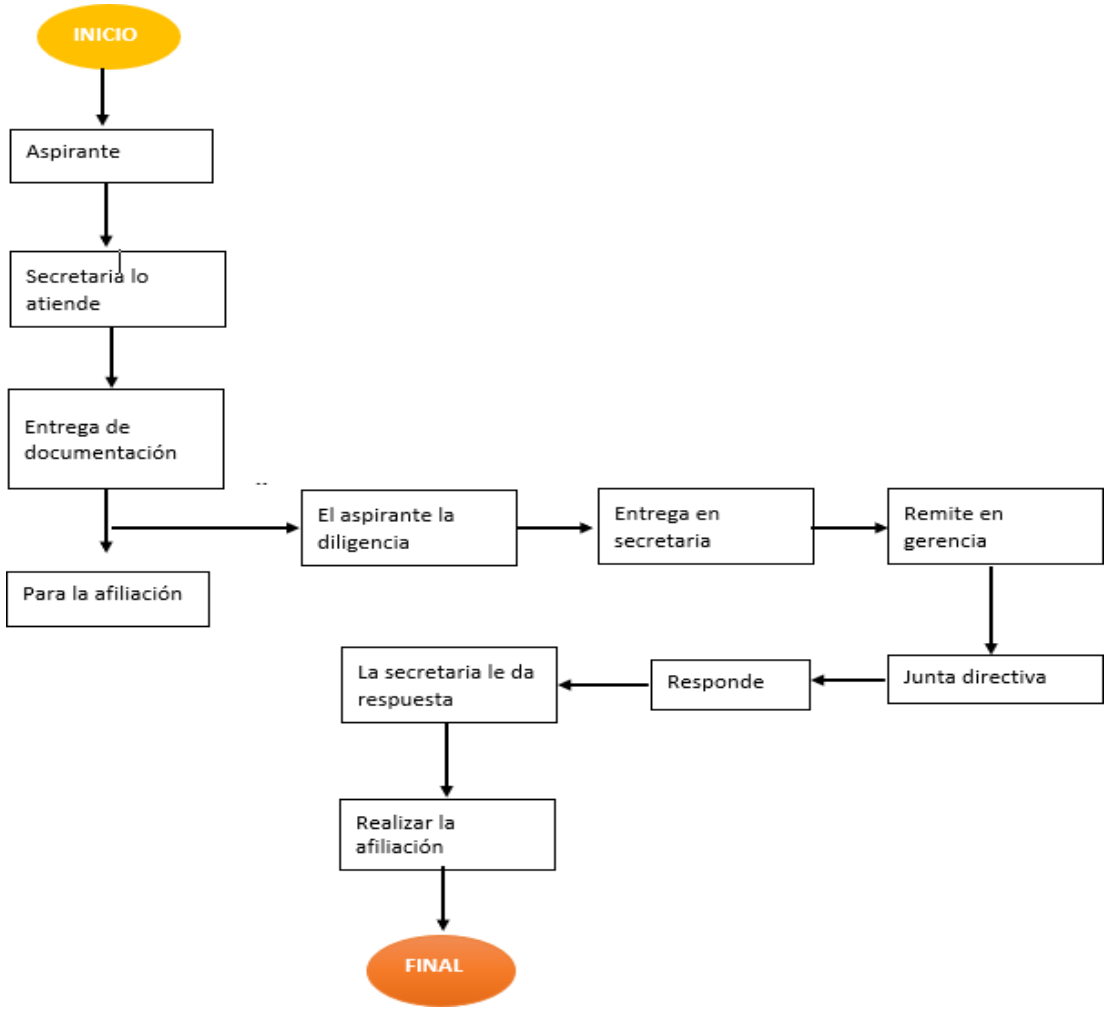
1 secretaria

1 Auxiliar Contable

1 servicios generales

Figura 11

Descripción del proceso del aspirante



Nota. La figura muestra la descripción del proceso de aspirantes de la cooperativa de pescadores.

4.3 Establecer un estudio administrativo y legal donde nos permita conocer los procesos y documentos legales para poner en marcha la cooperativa.

4.3.1 Misión

Somos una cooperativa de pescadores que ofrece a la comunidad ser parte de ella, y facilitarles la comercialización del pescado, ya que con esto tendría una mejor calidad de vida y la de su familia.

4.3.2 Visión

En el año 2029, la cooperativa de pescadores tendrá un reconocimiento a nivel local y regional, siendo una de las cooperativas más reconocidas en Colombia.

4.3.3 Valores corporativos

La cooperativa de pescadores se apoyará en los siguientes valores corporativos.

Honestidad. Es anteponer la verdad en los pensamientos, expresiones y acciones.

Responsabilidad. Tener compromiso con la empresa y los clientes.

Trabajo en equipo. Es la unión del grupo y el buen clima laboral para mantener la armonía.

Innovación. Es brindar un buen producto y servicio con la intención de ser utilices para el incremento de la productividad de la cooperativa.

Cumplimiento. Es adquirir compromiso y actuar con responsabilidad.

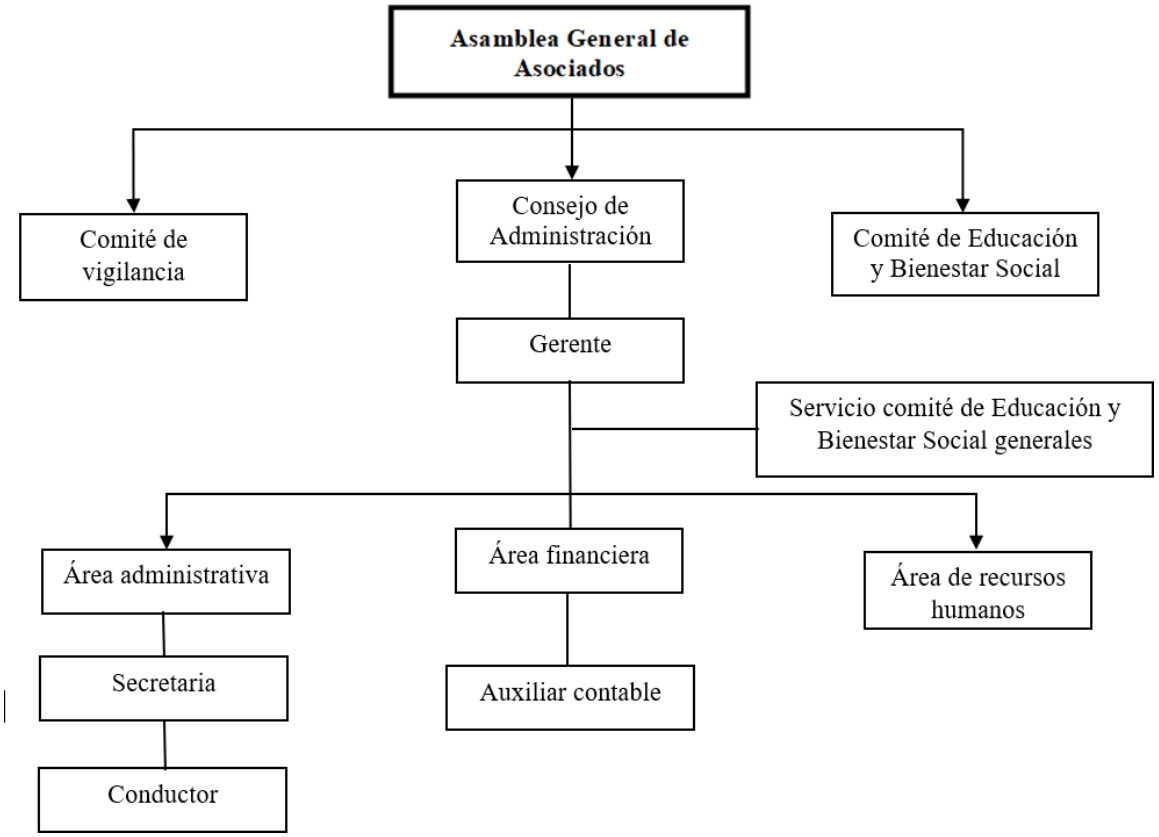
4.3.4 Objetivos organizacionales

- Incrementar la productividad.
- Mantener la responsabilidad y el compromiso de los asociados.
- Incrementar la participación de los asociados.
- Tener una buena rentabilidad.
- Tener buenos compradores.

4.3.5 Estructura organizacional

Figura 12

Estructura organizacional



Nota. La figura muestra la información de como esta dividida la estructura organizacional de la cooperativa de pescadores.

4.3.6 Manual de funciones

Tabla 18

Funciones del comité de vigilancia

Cooperativa de Pescadores	
Nombre del cargo	COMIITE DE VIGILANCIA
Dependencia	Asamblea general de Asociados

Funciones	▪ Deben de cerciorarse que el Administrador cumpla con los acuerdos de la Asamblea General de Condóminos. ▪ Debe de supervisar que el Administrador lleve a cabo el cumplimiento de sus funciones. ▪ Contratar y dar por terminados los servicios profesionales para la administración del condominio. ▪ Dar su conformidad para la realización de las obras por mantenimiento del condominio. ▪ Verificar y dictaminar los estados de cuenta que debe rendir el Administrador ante la Asamblea General de Condóminos. ▪ Constatar y supervisar la inversión de los fondos. ▪ Da cuenta a la Asamblea General de Condóminos de las observaciones sobre la administración del condominio. ▪ Convoca a Asamblea General de Condóminos, cuando los condóminos lo hayan requerido al Administrador y éste no lo haga dentro de los tres días siguientes a la petición, o bien, cuando a su juicio sea necesario informar a la Asamblea General de Condóminos de irregularidades en que haya incurrido el Administrador, con notificación a éste para que comparezca ante la Asamblea relativa.
Perfil del Cargo	Miembros del Comité de Vigilancia
Nombramiento	Los miembros del Comité de Vigilancia son por un periodo de UN AÑO, pudiendo reelegirse dos de sus miembros por un período consecutivo.

Nota. La tabla muestra la información de las funciones del comité de vigilancia.

Tabla 19

Consejo de administración

Cooperativa de Pescadores	
Nombre del cargo	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
Dependencia	Asamblea general de Asociados
Funciones	▪ Convocar las reuniones ordinarias o extraordinarias. ▪ Presidir la reunión y dar cumplimiento al orden del día establecido. ▪ Firmar conjuntamente con el secretario las actas y documentos que genere el Consejo. ▪ Representar al órgano en las reuniones que requieran la presencia de un miembro de la misma; ya sean de carácter interno o externo. ▪ Las demás funciones que le sean asignadas a su cargo.
Perfil del Cargo	Presidente del Consejo de Administración
Experiencia	Experiencia mínima de 1 año en Administración

Nota. La tabla muestra la información de las funciones del consejo administrativo.

Tabla 20

Comité de educación y bienestar social

Cooperativa de Pescadores	
Nombre del cargo	COMITÉ DE EDUCACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL
Dependencia	Asamblea general de Asociados
Funciones	▪ Informar a los asociados sobre la naturaleza, servicios y funcionamiento de la cooperativa. ▪ Divulgar entre los asociados las disposiciones estatutarias y reglamentarias de la cooperativa. ▪ Desarrollar campañas periódicas de afiliación de nuevos asociados. D-Promover la demanda de los servicios que brinda la cooperativa, y educar a los asociados para una racional utilización de los mismos. ▪ Promover la capitalización de la cooperativa. ▪ Diseñar y ejecutar programas concretos de formación cooperativa para directivos, funcionarios, asociados y público en general, procurando coordinar tales actividades con los organismos auxiliares en educación del movimiento cooperativo. ▪ Promover la participación activa y crítica de los asociados en la vida de la cooperativa. ▪ Editar, en coordinación con la gerencia y el Consejo de Administración, boletines u otras publicaciones con las principales noticias sobre la marcha de la cooperativa y del movimiento cooperativo. ▪ Elaborar anualmente un programa de trabajo y un presupuesto de gastos, que deberá ser presentado a más tardar en noviembre al Consejo de Administración, para su análisis y aprobación. ▪ Disponer, controlar y ser responsable de los fondos de educación autorizados por el Consejo de Administración para el cumplimiento de sus funciones. K-Realizar sondeos, encuestas y otros tipos de consultas para conocer la opinión de los asociados sobre los aspectos sociales, económicos, de servicios y administrativos de la cooperativa. ▪ Rendir informes frecuentes al Consejo de Administración, dando cuenta de las labores realizadas, los resultados obtenidos y la forma en que ha utilizado sus fondos. ▪ Promover y organizar visitas y encuentros educativos de los asociados con los de otras cooperativas, a fin de estrechar lazos de amistad, y asimilar sus experiencias asociativas y empresariales. ▪ Coordinar, apoyar, impulsar y participar en todos los eventos que tengan como objetivo la promoción de divulgación de la cooperativa, tales como actividades sociales, recreativas, culturales y deportivas.

	▪ Organizar anualmente la celebración del Día Internacional del Cooperativismo. ▪ Presentar anualmente un informe de labores ante la asamblea general. ▪ Elaborar proyectos y actividades de índole socio-económica para el fomento del bienestar social de los asociados y sus familiares. ▪ En general, todas aquellas atribuciones compatibles con la filosofía y la doctrina cooperativista. ▪ Comunicar con antelación a la administración el uso de las instalaciones, equipo y signos de la cooperativa, en actividades promovidas por este comité.
Perfil	Tres miembros propietarios, elegidos entre los asociados presentes en la Asamblea
Experiencia	Experiencia mínima de 1 año en educción y en bienestar social.

Nota. La tabla muestra la información de las funciones del comité de educación y bienestar social.

Tabla 21

Funciones del gerente

Cooperativa de Pescadores	
Nombre del cargo	GERENTE
Dependencia	Gerencia
Funciones	▪ Organizar, dirigir, supervisar y coordinar las actividades operativas de la empresa ▪ Proponer políticas generales operacionales. ▪ Supervisar y dirigir la elaboración de los planes estratégicos de largo plazo, los planes operativos, los presupuestos de funcionamiento e inversión y los estados financieros. ▪ Velar por el cumplimiento de las leyes vigentes, las políticas generales y operativas, los reglamentos y los manuales que amparan las operaciones de la organización. ▪ Coordinar y supervisar las actividades de los encargados de cada Área. ▪ Presentar informes periódicos sobre las actividades de la empresa e informe de gestión anualmente a la Junta Directiva y/o a los entes de vigilancia gubernamentales
Perfil del Cargo	Tecnología en Gestión Comercial y Financiera
Experiencia	Experiencia mínima de 1 año en cargos gerenciales.

Nota. La tabla muestra la información de las funciones del gerente.

Tabla 22

Funciones de la secretaria

Cooperativa de Pescadores	
Nombre del cargo	SECRETARIA
Jefe inmediato	Jefe de la dependencia
Funciones	▪ Atender a los clientes y recibe llamadas. ▪ Transcribir los oficios. ▪ Dar el trámite respectivo a la correspondencia. ▪ Atender la agenda del Administrador ▪ Manejar el archivo de la empresa ▪ Las demás que le asigne su jefe inmediato y que sean de su competencia ▪ Organizar los registros diarios. ▪ Registrar y cancelar las cuentas menores. ▪ Registrar la nómina. ▪ Verificar que todos los documentos requeridos cumplan con ▪ todas las disposiciones legales. ▪ Supervisar las operaciones contables que se hagan, así como las entradas y salidas de dinero. ▪ Informar a su jefe inmediato cualquier eventualidad que pueda perjudicar el funcionamiento de la empresa ▪ Las demás que el jefe inmediato le asigne y que sean de su competencia
Requisito	Bachiller académico y/o Técnico en Secretariado y/o Secretaria Contable
Experiencia	Mínimo 1 año en cargos similares.

Nota. La tabla muestra la información de las funciones de la secretaria.

Tabla 23

Funciones Bodeguero

Cooperativa de Pescadores	
Nombre del cargo	BODEGUERO
Jefe inmediato	Jefe de la dependencia

Funciones	▪ Recibir y pesar el pescado ▪ Verificar la calidad del pescado ▪ Arreglar el pescado y dejarlo listo para la entrega ▪ Empacar el pescado de acuerdo a las normas de higiene y calidad ▪ Mantener al día el inventario del pescado ▪ Las demás que le asigne el jefe inmediato
Perfil del Cargo	Bodeguero
Experiencia	Mínimo 2 año en cargos similares.

Nota. La tabla muestra la información de las funciones del bodeguero.

Tabla 24

Funciones del conductor profesional

Cooperativa de Pescadores	
Nombre del cargo	CONDUCTOR PROFESIONAL
Jefe inmediato	Jefe de la dependencia
Funciones	▪ Mantener su documentación personal al día y portar su carnet de conductor Clase A-2 como mínimo, deseable clase “F” ▪ Conducir cumpliendo con las leyes de tránsito, criterio y cuidado necesario, siendo responsable por las infracciones que se imputen a su persona. ▪ Controlar la mantención periódica del móvil y asegurar su buen funcionamiento, informando a quien corresponda y con anticipación las revisiones técnicas y reparaciones necesarias. ▪ Mantener el inventario de equipos e insumos del vehículo. ▪ Mantener el libro de novedades del conductor y llevar hoja de ruta (bitácora) de las salidas del vehículo, con los detalles exigidos en cada formato, o como lo disponga la jefatura. ▪ Orientar, informar y derivar a los usuarios, según la atención que requieran, facilitándoles los trámites a realizar. (agente facilitador) ▪ Observar y respetar el conducto regular, la jerarquía y la formalidad necesaria de un funcionario público. ▪ Efectuar el transporte de pacientes, personal, materiales, medicamentos y cualquier especie que determine la jefatura. ▪ Colaborar en atención de los pacientes cuando se le requiera, según normas y protocolos establecidos. ▪ Mantener el aseo y cuidado del vehículo y de su equipamiento. ▪ Mantener el móvil con combustible. ▪ Contribuir a mantener un ambiente y clima laboral de buenas relaciones humanas. ▪ Informar cualquier situación anormal a su jefatura, manteniendo estricto apego al conducto regular.

- Prestar apoyo a personal técnico en actividades que correspondan a su cargo.
- Participar en forma activa en todas las actividades de capacitación ya sean Formales o informales
- Cautelar por los bienes del servicio.

Perfil del Cargo	Conductor profesional
Experiencia	Mínimo 6 años en transporte.

Nota. La tabla muestra la información de las funciones del conductor profesional.

4.3.7 Manual de procedimientos

En la presente descripción de cada proceso que integran la secuencia de la presentación del servicio que ofrece la cooperativa de pescadores.

4.3.7.1 Símbolos para la utilización del manual de procedimientos.

Tabla 25

Símbolos para la utilización del manual de procedimientos

Símbolo	Significado
	Significa una operación. Una operación se realiza cuando se crea, altera, se aumenta o se sustrae algo.
	Corresponde a un transporte o tarea de llevar algo de un lugar a otro. Ocurre cuando un objeto, mensaje o documento es trasladado de un lugar a otro.
	El triángulo con el vértice hacia abajo o hacia arriba representa una interrupción casi definitiva o muy prolongada. Puede ser un almacenamiento (cuando se trata de materiales), o que algo se archiva.

	Significa inspección o control, ya sea de cantidad o de realidad. Es el acto de verificar o fiscalizar sin que se realicen operaciones.
	Representa una demora o retraso, ya sea por congestionamiento, distancia o por espera de alguna provisión por parte de otra persona.

Nota. En la tabla muestra la información relacionada a los símbolos para la utilización de procedimientos.

Tabla 26

Proceso de Atención al Cliente

No.	Actividades	Operación	Transporte	Inspección	Demora	Archivo
1	**Llegada del aspirante**					
2	**Secretaria lo atiende**					
3	**La secretaria Entrega la documentación**					
4	**El aspirante la diligencia**					
5	**Entrega en secretaria**					
6	**Remite en gerencia**					
7	**Junta directiva**					
8	**Responde la Junta Directiva**					

9	**La secretaria le da respuesta**	
10	**Realizar la afiliación**	

Nota. La tabla muestra la información relacionada al proceso de atención que se realizara en la cooperativa de pescadores.

4.3.8 *Reglamento interno de trabajo*

Reglamento Interno de Trabajo

Cooperativa de Pescadores

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA.

CAPÍTULO I

Artículo 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, domiciliada en el corregimiento de Puerto Patiño Cesar y en las dependencias en las que existan o existieren en los mismos Municipios o fuera de ellos y a esta orden quedan sometidos tanto la cooperativa como todos los trabajadores a su servicio. Este reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo, escritos y/o verbales celebrados o que se vayan a celebrar entre la empresa y sus trabajadores, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador. De igual forma **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, podrá adoptar otras políticas, procedimientos y códigos internos que serán parte integrante de este reglamento.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2º. Quien aspire a tener un cargo en **LA COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA,** deberá hacer llegar a la unidad área de Talento Humano de la organización, los siguientes documentos:

a) Hoja de vida en la que acredite educación, formación, habilidad y experiencia.

b) Cédula de Ciudadanía, Cédula de extranjería o tarjeta de identidad según sea el caso.

c) Manifestación escrita indicando su afiliación anterior a SALUD y PENSIONES, nombre del fondo y última cotización, o en su defecto, manifestación escrita en el sentido de no haber estado afiliado. **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** no asumirá responsabilidad alguna por doble afiliación originada en la culpa del trabajador.

d) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

e) Certificados expedidos por sus empleadores, en el que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.

f) Los profesionales en cualquier área acreditarán los respectivos títulos y certificados de estudio, acta de grado, tarjeta profesional.

g) Certificación bancaria.

h) Hemoclasificación.

i) Documento que acredite la situación militar para el caso de hombres.

j) Si es casado registro civil de matrimonio.

k) Si tiene hijos registro civil de nacimiento.

l) Exámenes pre-ocupacionales requeridos para el cargo.

m) Consentimiento de autorización para el tratamiento de datos personales.

Parágrafo Primero: Todos los aspirantes a los puestos de trabajo deberán cumplir con el procedimiento de selección establecido por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, el cual consta de entrevista, pruebas psicotécnicas y en algunos casos pruebas de conocimientos técnicos. Previo consentimiento del aspirante, se podrán igualmente tomar pruebas de polígrafo para determinar condiciones de seguridad del candidato a determinado cargo a desempeñar y visitas domiciliarias.

Una vez recibidos los documentos anteriores **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato, en caso de que el aspirante quede seleccionado para ocupar el cargo.

El aspirante autoriza a la **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** mediante formato establecido para dichos efectos, para que haga uso de la información personal, financiera y legal existente en su base de datos.

Parágrafo Segundo: Cualquier inexactitud de los datos suministrados a la **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** para el ingreso o cualquier alteración o falsificación de los certificados de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del artículo 7º. Decreto 2351 de 1965, literal A numeral 1.

Parágrafo Tercero: Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se procederá a la firma del contrato de trabajo siendo este requisito indispensable para empezar a laborar; en caso negativo **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** no estará obligada a aceptar reclamo alguno, de ninguna naturaleza, a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto,

ni a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes y pruebas ni a dar explicación alguna sobre su determinación.

COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA podrá solicitar al aspirante además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para el proceso de selección que lleve a cabo, excluyéndose de estos, aquellos documentos e información prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. Artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995), sin perjuicio de la verificación que debe realizar GENSA S.A. ESP de que la situación militar este definida o que el aspirante se encuentre dentro de las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas (24 años).

De conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 1780 de 2016, la situación militar se deberá acreditar para ejercer cargos públicos, trabajar en el sector privado y celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con cualquier entidad de derecho público; sin embargo pueden ser vinculadas laboralmente disponiendo de un lapso de 18 meses para acreditar la definición de su situación militar pero, en todo caso, la tardanza no imputable al trabajador no se contabilizara dentro del referido lapso.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 3º. COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA, una vez admitido el trabajador podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76. C.S. del T.).

Artículo 4º. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Artículo 5º. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses para contratos a término indefinido. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término del contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7 Ley50 de 1990).

Artículo 6º. Durante el periodo de prueba, puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso y sin indemnización alguna, el contrato de trabajo por cualquiera de las partes, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuara al servicio de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** con su consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones sociales (Art.80 C.S.T.).

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 7º. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos. (Artículo 6° C.S.T.).

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 8º. Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán determinadas para cada caso especial en el contrato individual de trabajo, pero serán asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo, las ciudades donde laboren y de la dedicación requerida. No obstante, a lo determinado en el presente artículo, los siguientes son los horarios que **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** ha determinado a nivel general:

PERSONAL ADMINISTRATIVO: Sede principal Puerto Patiño Cesar

De lunes a viernes: **Mañana**: de 7:30 a.m.a 12:00 m.

Tarde: de 1:30 p.m.a 5:00 p.m.

PERSONAL OPERATIVO:

Frentes de trabajo De lunes a domingo de acuerdo a los turnos de trabajo establecidos en cada frente de trabajo.

Parágrafo 1: COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA podrá establecer o acordar con sus trabajadores la prestación personal del servicio en la sede principal o en otros lugares del país, por fuera del horario señalado en la presente cláusula. Lo anterior con el fin de posibilitar el cumplimiento de las obligaciones que adquiera en la suscripción de convenios ínter administrativo, contratos, proyectos u otros similares con la Nación y personas de derecho público o privado. En todo caso, se respetará la jornada máxima legal.

COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA podrá pactar con los trabajadores de los diferentes frentes de trabajo descansos compensatorios especiales que permitan gozar de varios días luego de una jornada de trabajo ininterrumpida.

Artículo 9º. Cuando **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana tendrán derecho a dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador para que se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Art.21 Ley 50 de 1990).

Artículo 10º. Jornada laboral flexible (L.789/2002, art.51): En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de los turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** 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 al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en las labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Art. 20 Literal c), Ley 50 de 1990.

No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de manejo, dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fuesen necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

Parágrafo 1. Jornada Laboral flexible. **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, 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. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva

semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 6 a.m. a 10 p.m.

Parágrafo 2. Jornada laboral estudiantes. (Ley 789/2002 art. 14) Los estudiantes menores de 25 años y mayores de 16 años con jornada de estudio diaria no inferior a cuatro (4) horas, que a su vez trabajen en jornadas hasta de cuatro (4) horas diarias o jornadas flexibles de veinticuatro (24) horas semanales, sin exceder la jornada diaria de seis (6) horas, se regirán por las siguientes normas:

a) Estarán excluidos de los aportes al ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar, siempre que no representen más de diez (10%) por ciento del valor de la nómina de la respectiva empresa;

b) La empresa deberá efectuar los aportes para pensiones, salud y riesgos laborales, en las proporciones y porcentajes establecidos en las Leyes que rigen el Sistema de Seguridad Social, y su base de cotización será como mínimo un (1) salario mínimo mensual legal vigente, SMMLV.

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 11º. Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. a las 6:00 a.m. (L. 789/2002, art. 25)

Artículo 12º. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede la máxima legal (CST. Art 159).

Artículo 13º. El Trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. del T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una autoridad

delegada por éste (Dec. 13/67, art. 1°); siempre que **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** en vista de esta autorización considere efectuarlo en caso necesario.

Parágrafo: Prohibición de Trabajo Nocturno y Suplementario: Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad.

Artículo 14º. Tasas y liquidación de recargos:

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, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra en jornada ordinaria se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario.

3. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario.

4. Cada uno de los recargos antes mencionados se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (L. 50/90, art. 24).

Artículo 15º. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Parágrafo: **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Artículo 16º. COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA no reconocerá, trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

Parágrafo 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, en horario de jornada ordinario o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día, laborar horas extras. (Art.22 Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2: Pueden repartirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo 3. En cualquier caso, se entienden excluidas de esta reglamentación, las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 17º. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1° Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

Parágrafo 1: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción a las horas laboradas (Ley 50 de 1.990, art. 26, numeral 5).

Parágrafo 2: El trabajador podrá convenir con la **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** su día de descanso obligatorio, el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado (Ley 789 de 2002). En el caso que la **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** y el trabajador escojan como día de descanso el sábado, la jornada ordinaria se iniciará el día

domingo y será estipulada en el contrato individual de trabajo y la Jornada ordinaria se distribuirá de domingo a viernes.

En todo caso cuando no se convenga entre el trabajador y **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, el día de descanso obligatorio se entiende que será el domingo.

Artículo 18º. Como remuneración del descanso dominical el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la Ley señale también como descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo fijo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 19º. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, pero cuando el trabajador haya faltado toda la semana por justa causa sin alcanzar la labor un día completo, el dominical se le remunerará con el mismo valor del último, normalmente liquidado. En igual forma se procederá en todos aquellos casos en los que por cualquier razón justa no exista base salarial suficiente para obtener, a juicio de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, el respectivo promedio.

Artículo 20º. El trabajador que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección. Si se opta por el descanso compensatorio este se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

Si opta por el descanso:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, si laboró todo el día domingo.

2. Si sólo laboró hasta el mediodía, desde las trece (13) horas (1:00 p.m.) de ese domingo hasta las trece (13) horas (1:00 p.m.) del día siguiente (lunes).

Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así:

a) Un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

b) El trabajador que labore habitualmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho:

- A un descanso compensatorio remunerado.
- Un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Parágrafo: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Artículo 21º. Trabajo dominical y festivo. El trabajo el domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si con el domingo coincide otro día de descanso, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990 (Ley 789 del 2002).

Aviso sobre Trabajo Dominical

Artículo 22º. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en día domingo, **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** fijará en un lugar público del establecimiento o podrá notificar a sus trabajadores por cualquier medio idóneo, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio

no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio. (Art. 185, C.S. del T.).

Artículo 23º. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 24 de este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (art.25, Ley 50 de 1990).

Artículo 24º. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere en el reglamento interno de trabajo. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST. Art. 178).

CAPÍTULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 25º. Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (art.186 numeral 1 del C.S. del T.).

Artículo 26º. La época de vacaciones debe ser señalada por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** a más tardar dentro del año siguiente a ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (art. 187,C.S. de. T.).

Artículo 27º. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188, C.S. del T.).

Artículo 28º. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, sin embargo, **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Numeral 1 Art 189 C.S.T., modificado por el Art 20 de la Ley 1429 de 2010); cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Art. 189, C.S. del T.).

Artículo 29º. El trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

2. 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 (art. 190., del C.S. de T.).

Artículo 30º. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está 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 conceden y para el salario pactado como integral se tomará como base el total de la remuneración (Art. 1 Decreto 1174 de 1991).

Artículo 31º. COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA llevará un registro de vacaciones 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.

Parágrafo: 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. (art.3 parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO IX

PERMISOS, LICENCIAS, COMISIONES E INCAPACIDADES

Artículo 32º. COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** y a sus representantes y que en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permito se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con

tiempo igual de trabajo efectivo en ordinaria, a opción de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** (Numeral 6, art. 57, C.S. del T.).

Parágrafo: Licencias Legales: Se definen estas como Licencia de Maternidad, Licencia de

Paternidad y Licencia por Luto.

• Licencia de Maternidad: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las diez y ocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

• Licencia de Maternidad Preparto: Esta será de dos (02) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón medica la futura madre no puede optar por estas dos (02) semanas previas, podrá disfrutar las catorce semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (02) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de quince (15) semanas postparto y una (01) preparto.

• Licencia de Maternidad Postparto: Esta licencia tendrá una duración de doce (12) semanas contadas desde la fecha del parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el numeral anterior.

• Licencia de Paternidad: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomara las catorce (14) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la Ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a diez y seis (16) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

El único soporte valido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

Si el trabajador no cumple con lo anterior, puede considerarse que ha incurrido en una falta grave, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa imputable a él.

• **Licencia por Luto:** El trabajador tiene derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles e caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (Abuelos, padres, hijos, nietos, y hermanos), primero de afinidad (Suegros, nueras, y yernos) y primero civil (Hijos adoptivos y padres adoptantes).

El trabajador deberá informar de manera inmediata el fallecimiento a la oficina de recursos humanos y deberá acreditar dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes al fallecimiento con los registros civiles originales que demuestren dicha situación y el parentesco respectivo.

Si el trabajador no cumple con lo anterior, puede considerarse que ha incurrido en una falta grave, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa imputable a él.

La licencia por luto no puede guardarse para ser tomada en días posteriores al fallecimiento del cónyuge o familiar del trabajador, es decir, esta licencia es automática y se inicia desde el primer día del deceso.

El no hacerlo hace que se pierda el derecho a su disfrute.

PARÁGRAFO ESPECIAL: Los demás permisos no contemplados en el presente artículo, se les dará el tratamiento que establezca **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** a través de directrices particulares, política de ausentismo, decisiones administrativas etc.

CAPÍTULO X

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

Artículo 33º. Formas y libertad de estipulación.

1. COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra, o a destajo por tarea etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** para tales efectos.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos en un valor del veinticinco por ciento (25%).

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF. Y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30 %).

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

Artículo 34º. Se denominará jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores (art. 133, C.S. del T.).

Artículo 35º. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará quincenal o mensualmente en el lugar donde el trabajador preste sus servicios o mediante consignación efectuada en la cuenta de ahorros o cuyo titular es el trabajador, en una entidad financiera establecida por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** o por este último.

PERÍODOS DE PAGO QUINCENAL O MENSUAL SEGÚN EL CASO

Artículo 36º. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos y no podrá superar una mensualidad.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado a más tardar con el salario del periodo siguiente (art. 134, C.S. del T.).

CAPÍTULO XI

RIESGOS LABORALES, YSISTEMA DE GESTIÓN DESEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 37º. Es obligación **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad con el

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 38º. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por intermedio de las E.P.S. autorizadas por el gobierno, en donde aquellos se hallen afiliados.

Artículo 39º. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, a su representante o el jefe inmediato, el cual hará lo necesario en la atención de los primeros auxilios o remitirá al trabajador a la IPS para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diese aviso dentro del término indicado y no se sometiese 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 someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 40º. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negase a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, se verá expuesto a la suspensión del pago de las prestaciones económicas establecidas por parte de la EPS o ARL según el caso, y no será asumida por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** como consecuencia de esa negativa.

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

Trabajo de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, lo faculta para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Ley 1562 de 2012)

Artículo 41º. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular, a las que ordene **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de máquinas y demás elementos de trabajo, para evitar los accidentes de trabajo.

Artículo 42º. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios o la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuera necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el decreto 1295 de 1.994 ante la EPS y la ARL.

Artículo 43º. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el

trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe del Area o quien haga sus veces, para que estos

procuren los primeros auxilios, prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 44º. En los casos que un accidente de trabajo haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** prestará los primeros auxilios y remitirá al trabajador accidentado a la IPS para su

respectiva atención médica. **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**. ESP previa investigación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y una vez terminada la investigación del accidente, faculta a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, para la terminación del vínculo o la relación laboral o las sanciones determinadas en el presente reglamento, por justa causa y se iniciará el proceso de solicitud de autorización al Ministerio del Trabajo respetando el derecho a la defensa. **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa. En caso de recibir extemporáneamente un aviso de accidente de trabajo los responsables reportarán inmediatamente en los términos del decreto 1295 del 1994 a la ARL Y EPS y simultáneamente se iniciará una investigación disciplinaria al trabajador para determinar las causas del no aviso oportuno y se aplicarán las sanciones correspondientes del presente reglamento.

Artículo 45º. De todo accidente se llevará registro en un libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** deberá ser informado por la empresa a la entidad administradora de riesgos y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética de los que pueden declarar. Todo accidente laboral y a la entidad promotora de salud en forma simultánea, dentro de los dos días siguientes. Cuando se trate de un accidente mortal **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, adelantará inmediatamente una investigación por escrito del accidente de trabajo a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de esclarecer los hechos que dieron origen al accidente.

Artículo 46º. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código

Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes. (Decreto Ley 1295 de 1.994, la Ley 776 de diciembre de 2.002 y la Ley 1562 de 2012).

CAPÍTULO XII

PRESCRIPCIONES DE DISCIPLINA Y ORDEN

Artículo 47º. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores.

b) Respetar a sus compañeros de trabajo.

c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

e) Ejecutar los trabajos que se confieren con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada comedida y respetuosa.

g) Decir siempre la verdad y tomar como norma de conducta la más estricta veracidad para con **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** en general.

i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

k) Guardar respeto a los clientes de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**. Asimismo, dar buen trato y ser corteses y afables con las personas que traten asuntos con ellos.

l) Comunicar a sus superiores las ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que pueda beneficiar a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

m) Atender las indicaciones que **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, decisiones administrativas y memorandos etc., relacionados con el servicio.

n) Mantener buenas relaciones y respetar a los contratistas y trabajadores que presten servicios tales como celaduría, aseo, cafetería, mantenimiento, interventorías, transporte, asesorías, servicio técnico etc.

o) Acatar todas las prescripciones de seguridad e higiene contenidas en la Ley o los reglamentos, y evitar a toda costa la producción de riesgos que afecten la salud y la vida propia o de otros.

p) Utilizar las herramientas y demás útiles suministrados por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** en las actividades propias del trabajo.

q) Coadyuvar en la preservación de los bienes de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** y para el efecto, sugerir honradamente los cambios y mejoras que deban, a su juicio, hacerse.

r) Participar activamente en las actividades tendientes a mejorar los aspectos de seguridad e higiene del trabajo, velar por la conservación de la vida y salud propias y de la de los demás trabajadores, así como por la de los terceros usuarios (clientes) de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

s) Velar por la debida conservación de los bienes de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta de almacenamiento o indebido almacenamiento. Así mismo avisar al patrono en caso de deterioro de las herramientas y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.

t) Utilizar el correo electrónico, el internet, las claves de acceso al sistema, el software de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** y demás herramientas de trabajo en forma racional y objetiva, únicamente para el cumplimiento de sus funciones y la realización de sus labores.

u) Dar aviso oportuno a su jefe inmediato, sobre la comisión de hechos violatorios de este reglamento o del reglamento de higiene y seguridad de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

v) Dar pronto aviso a las autoridades de cualquier delito que se perpetre en **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** sin consideración de quien sea el sujeto activo o pasivo del delito.

w) Asistir puntualmente a las capacitaciones programadas por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, salvo impedimento debidamente comprobado a juicio del empleador.

x) Reembolsar a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** lo pagado por esta en caso de no asistir después de estar debidamente inscrito a una capacitación y cuyo costo sea asumido por la organización.

y) Reembolsar los dineros por auxilio educativo que fueron entregados por la organización, si el trabajador incumple las condiciones de la decisión administrativa que lo reglamenta.

z) Prestar sus servicios en horas extraordinarias cuando las necesidades de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** así lo amerite.

aa) No comunicar a terceros no autorizados información que sea catalogada como reservada y que haya conocido de la misma durante la vigencia del contrato.

bb) Velar por el Cuidado y el buen uso de los elementos de Protección Personal.

cc) Dar estricto cumplimiento a los manuales, procedimientos y demás documentos internos adoptados por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** para la ejecución de las actividades propias del cargo.

dd) Dar aviso inmediato a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** cuando por su conocimiento puede inducir que con alguna decisión se está infringiendo una disposición de orden legal.

Parágrafo Primero: Los deberes anteriores no excluyen ni limitan al trabajador para cumplir con aquellos deberes particulares y generales que se den durante la vigencia del contrato y en la ejecución de cargo, siempre y cuando los mismos no afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, al tenor del artículo primero, ordinal b) de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo Segundo: Se deja plenamente establecido que las directivas y trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública ni pertenecer a grupos al margen de la Ley.

CAPÍTULO XIII

ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 48º. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en GENSA S.A. ESP es elsiguiente:

1. Asamblea General de Accionistas.

2. Junta Directiva.

3. Presidente.

4. Secretaría General.

5. Gerencias.

6. Direcciones

7. Líderes de Unidad

8. Especialistas

9. Profesionales Especializados

Parágrafo: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, los siguientes:

1. El Presidente o quien este delegue.

2. Director Administrativo, Logística, Talento Humano y Tecnología o quien este delegue.

3. Líder de Unidad de Talento Humano

CAPITULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y TRABAJO CON MENORES DE EDAD

Artículo 49º. Queda prohibido emplear a las mujeres y menores de 18 años, en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco pueden ser empleadas mujeres, ni menores de 18 años, en trabajos subterráneos salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia; la mujer cualquiera que sea su edad no podrá trabajar en el lapso comprendido

entre las 10:00 p.m. a las 5:00 a.m., en ninguna de las siguientes labores:

a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.

b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectaras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que proceden a los trabajos antes mencionados.

c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías marítimas o fluviales, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles embarcaderos y almacenes.

Artículo 49.1. Prohibición de Realizar Trabajos Peligrosos y Nocivos. (Art. 117 Ley 1098 de 2006) Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. En especial los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasan ochenta (80) decibeles.

4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias reactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposiciones a radiaciones ultravioletas infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.

5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

6. Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde generan agentes biológicos patógenos.

7. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

8. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

9. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

10. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación trabajos de forja y en prensa pesada de metales.

11. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

12. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasada y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o alta velocidad.

13. Trabajos en cizallas, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

14. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

15. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

16. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

17. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 49.2. Edad Mínima de Admisión al Trabajo y Derecho a La Protección Laboral de los Adolescentes Autorizados para Trabajar. (Art. 35 Ley 1098 de 2006) La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios

técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de Bienestar Familiar, autorizada para el efecto por el ministerio de Trabajo y Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo que a juicio del Ministerio de Protección Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas d seguridad que garantice plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad.

Artículo 49.3. Autorización de Trabajo para los Adolescentes. (Art. 113 Ley 1098 de 2006). Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia.

A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.

2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.

3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.

4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si éste no ha terminado su formación básica, el empleador

procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.

5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.

6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.

7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

Artículo 49.4. Jornada de Trabajo. (Art. 114 Ley 1098 de 2006). La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Artículo 49.5. Salario. (Art. 115 Ley 1098 de 2006) Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

Artículo 49.6. Derechos en caso de maternidad. (Ley 1098 de 2006). Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

Artículo 50 º. Son obligaciones especiales del empleador:

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

2. Crear y mantener un Comité de Convivencia Laboral que se encargue de escuchar, investigar, corregir y conciliar, de acuerdo a su competencia y con base en su reglamento, cualquier clase de conducta definida como Acoso Laboral.

3. Acatar y hacer cumplir las medidas preventivas que, en relación con conductas definidas como Acoso Laboral, le puedan hacer el Comité de Convivencia Laboral, El Inspector de Trabajo, Defensoría del Pueblo o cualquier otro Centro de Conciliación, al cual haya acudido el ofendido.

4. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.

5. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

6. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a estos efectos el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades de salud.

7. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

8. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

9. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.

10. 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, e igualmente si el trabajador lo solicita por escrito, hacerle practicar examen médico de retiro, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiera sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las practicas del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

11. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida 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.

12. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, costear su traslado hasta concurrencia de los

gastos que demandará su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado

del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

13. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.

14. Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a trabajadoras en tales períodos o que, si acuden a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

15. Llevar un registro de inscripciones de todas las personas menores de edad que emplee, con

indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del

trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando

la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar a la E.P.S.

autorizada por el gobierno a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo

mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un

vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario

mínimo vigente en **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** (art. 57, C.S. del T.).

17. Conceder al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera

permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y

primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su

modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la

Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento

expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

18. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral,

suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor,

teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal

mensual vigente en **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** (Artículo 57. CST)

Artículo 51º. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir con el horario de trabajo establecido por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** para el cumplimiento de sus labores

2. Utilizar los elementos de protección que **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** suministre para la realización de trabajos peligrosos o en áreas de relativo riesgo.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les

hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Destinar a su uso en las labores contratadas, el calzado y vestido que le suministre el empleador.

5. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este

reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta

COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA a sus representantes según el orden jerárquico establecido.

6. Observar las demás disposiciones que surjan de la naturaleza del contrato de trabajo.

7. Comunicar oportunamente a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** las observaciones que estime que conducen a evitarle daños y perjuicios.

8. Registrar en las oficinas de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** su domicilio y dirección y dar aviso dentro de los cinco (05) días siguientes cualquier cambio que ocurra.

9. No comunicar a otros trabajadores o a terceros salvo autorización expresa, las informaciones quesean de naturaleza reservada, confidencial y cuya divulgación puede ocasionar perjuicios a

COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA y otros compañeros de trabajo, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

10. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

11. Cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en el Código de Ética (o su equivalente) de la Compañía.

12. Cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.

13. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

14. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

15. Impedir el desperdicio de materiales y conservar los faltantes, llevando siempre un registro de los mismos.

16. Cumplir las políticas de uso de los servicios informáticos estipulado en el documento que entrega **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** en su proceso de contratación.

17. No revelar procesos técnicos, industriales, comerciales o información que **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** considere como reservados y que haya conocido con ocasión del servicio que preste para esta.

18. Guardar estricta y prudente reserva sobre los procesos y determinaciones administrativas que

por cualquier circunstancia llegue a conocer.

19. No publicar información que hubiese obtenido con ocasión a la relación laboral y que sea

catalogado como reservada o confidencial en redes sociales o cualquier medio de internet o

comunicación masiva.

20. Es responsabilidad del empleado cuando este a su cargo, ser cuidadoso y precavido en las

solicitudes de material, de ser comprado algún material que no sirviera se tomaran las medidas

correctivas correspondientes y se procederá a los descuentos requeridos.

21. Informar a sus superiores cuando conozca de algún delito que se esté cometiendo contra

COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA ya sea por personal interno o externo.

22. Informar a sus superiores cuando otro compañero este cometiendo algún acto ilícito o haya

dañado cualquier elemento de la compañía.

23. Comunicar a la Administración de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que esta pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.

24. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera

ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, y colaborar también, especialmente, en todas las

actividades de trabajo que requieran su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.

25. Someterse a todas las medidas de control que establezca **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** a fin de obtener la puntual asistencia general.

26. Reportarse a su Jefe inmediato, a las horas de entrada y salida.

27. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** por razones de trabajo.

28. Portar el carnet de identidad que otorga **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija por razones de cualquier control.

29. Someterse a los controles y medidas indicados por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad institucional.

30. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o

perfeccionamiento organizados e indicados por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, dentro o fuera de su campus, a los que se le invita o se le indica participar.

31. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la empresa o sus representantes.

32. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la empresa por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.

33. Evitar que personas extrañas a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** utilicen los servicios y beneficios destinados por esta a sus trabajadores y a sus familiares.

34. Para aquellos trabajadores a quienes la empresa suministre dotación, es obligatorio su uso diario y su conservación en buenas condiciones.

35. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las

condiciones laborales.

36. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, someterse a los exámenes médicos obligatorios.

37. No ingresar a páginas como las de redes sociales, entre otras páginas, en horario laboral.

38. Cuando se destine un teléfono celular con plan de minutos, las llamadas que realice el empleado son exclusivamente para la ejecución de su labor y no podrá prestarlo a los compañeros de trabajo ni hacer llamadas personales.

39. Al personal que requiera de informes, es indispensable que los diligencien completamente y lo entreguen al jefe inmediato máximo al siguiente día.

40. No utilizar palabras despectivas hacía sus compañeros de trabajo por razones de sexo, color, religión etc.

41. No faltar al respeto a sus superiores o compañeros de trabajo de cualquier manera sea física o

verbal.

42. Conocer las conductas definidas como Acoso Laboral y abstenerse de incurrir en ellas, por

acción u omisión.

43. Poner oportunamente en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, cualquier hecho o conducta definida como Acoso Laboral, de la cual considere que es víctima o tenga conocimiento.

44. Asistir puntualmente a las citaciones y cumplir con las recomendaciones que de carácter

correctivo le haga el Comité de Convivencia Laboral.

45. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de

Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.

46. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión establecidos por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

47. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial establecido por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

48. Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña y que tengan que ver con el aseo y mantenimiento simple de los equipos y lugar de trabajo.

49. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o vehículos de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de los mismos.

50. Velar por el cuidado y buen uso de los muebles y enseres que se encuentran en todas las instalaciones garantizando su orden, limpieza y adecuada utilización. Así mismo el

buen uso de los elementos consumibles como son elementos de papelería, insumos para impresoras, papel y elementos de aseo y cafetería.

51. Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le

hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le haya indicado su superior inmediato.

52. Dar cumplimiento estricto a la normatividad interna de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** tales como el Reglamento Interno de Contratación, el Manual de Administración de Contratos y demás Reglamentos, Instructivos y Procedimientos vigentes.

53. Abstenerse de entablar relaciones que comprometan los intereses de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** con contratistas, proveedores, interventores y demás terceros ajenos a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

PARÁGRAFO PRIMERO: OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LOS CONDUCTORES: Los conductores que manejen cualquier clase de vehículos en **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, tienen las siguientes obligaciones especiales:

1. Dar cuenta inmediata a los representantes de la empresa de las fallas de funcionamiento que

observen en los vehículos a su cargo a fin de que ellas puedan ser subsanadas oportunamente y

reparadas de manera definitiva o provisional, según el caso.

2. Tener especial cuidado en el manejo del vehículo que se le encomiende tratándolo con suavidad y en forma técnica, evitando siempre las velocidades excesivas y la violación de las normas de tránsito.

3. Avisar en la forma más rápida posible a la empresa cuando sucedan accidentes en los cuales se presenten lesiones personales o daños graves en el vehículo y seguir los procedimientos establecidos para la reclamación de las indemnizaciones de seguros.

4. Mantener la licencia de conducción vigente y en la categoría correspondiente, de acuerdo con las Leyes que lo requieran. Estar pendiente de la vigencia de los documentos del vehículo incluido el SOAT, revisión técnico mecánica, equipo de carretera y demás elementos exigidos por las autoridades de tránsito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL PERSONAL DE LA PLANTA DE ENERGÍA:

1. Cumplir fielmente con las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo determinadas por la

empresa.

2. Realizar los trabajos dentro de la planta de acuerdo con las órdenes impartidas por el Coordinador de obra o personal a cargo.

3. Utilizar siempre los elementos de protección personal y la maquinaría determinada para cada

actividad.

4. Revisar el estado de la maquinaría antes de iniciar la labor y comunicar a su superior o jefe

inmediato cualquier irregularidad que se presente.

5. Registrar al momento del ingreso a la planta todos los dispositivos electrónicos que tenga en su poder.

PARÁGRAFO TERCERO: OBLIGACIONES ESPECIALES MANDOS MEDIOS: El personal de mandos medios representa a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico

establecido. Estas personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la Ley y por la empresa, especialmente, evitando incurrir en conductas definidas como Acoso Laboral; en consecuencia, están obligados a cumplir, además de los puntos anteriores, con los siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de sus subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad y cantidad exigida por las normas de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

2. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la empresa y las

disposiciones legales laborales vigentes, mirando en conjunto el bien del trabajador y los

derechos y deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.

3. Mantener la disciplina dentro de su grupo, con el buen uso de su autoridad y mando.

4. Estimular el trabajo en equipo, la convivencia, el buen ambiente laboral, el respeto a la persona del trabajador y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.

5. Informar y consultar a sus inmediatos superiores jerárquicos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.

6. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los

conductos regulares establecidos.

7. Dar ejemplo con su conducta y comportamiento dentro y fuera de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**. Así como no utilizar las atribuciones del cargo para ejercer presiones indebidas sobre los trabajadores.

8. Respetar a todos los trabajadores tratándolos con amabilidad y cortesía, sin discriminarlos por

razones de edad, sexo, religión, política, condiciones económicas, sociales o de nación.

9. Realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus obligaciones.

10. Velar por el cumplimiento estricto de las normas y recomendaciones tendientes a prevenir

enfermedades laborales o accidentes de trabajo.

11. Las demás que le encargue el presidente y/o su jefe inmediato.

CAPÍTULO XVI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 52º. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos y por escrito, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151,152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salario

y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la Ley los autorice.

c. En cuanto a las cesantías **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** puede retener el valor respectivo en los casos en los artículos 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

3. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

4. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.

5. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo o signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista Negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

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

7. Ejecutar, participar o propiciar cualquier clase de conducta o hecho definido como Acoso Laboral.

8. Ejecutar cualquier clase de acto retaliatorio contra quien denuncia o coloca una queja por actos

definidos como Acoso Laboral, o contra quienes sirven de testigos en estos mismos hechos.

9. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento

del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las

recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.

Artículo 53º. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

2. Cambiar turnos de trabajo sin autorización de la empresa.

3. Abandonar el sitio de trabajo sin permiso del superior, durante la jornada laboral.

4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover

suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que

participe o no en ellas.

5. Dormir o acostarse en el sitio de trabajo o no avisar que se encuentra enfermo o imposibilitado

para trabajar normalmente.

6. Negarse en el cumplimiento de sus funciones, sin causa justificada, a cumplir órdenes e

instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores.

7. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a su labor durante las horas de trabajo, sin autorización del respectivo superior.

8. Dejar de elaborar o hacer incorrectamente, el registro diario de actividades, planillas, registros del sistema de calidad o cualquier otro informe de trabajo propio de su cargo o que se le solicite.

9. Efectuar cualquier acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de las actividades de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

10. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para asistir a la E.P.S. o

A.R.L.

11. Asistir al trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas, estimulantes o alucinógenas; ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes o tóxicas en el lugar de trabajo, casas fiscales,

campamentos o cualquiera de las instalaciones de la empresa.

12. Trabajar sin camisa y calzado. El no uso de los implementos de protección personal y no atender las indicaciones consignadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es considerada como falta grave al Reglamento Interno de Trabajo.

13. Trabajar sin utilizar los elementos de protección y seguridad suministrados por la empresa, así

como la dotación de calzado y vestido de labor, en el caso de todo el personal al que se le

suministre.

14. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo

contratado.

15. Sustraer de talleres o del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos

elaborados sin permiso de la empresa.

16. Utilizar los elementos de comunicación como Internet, fax, radio, teléfono para actividades que no tienen que ver con el objeto de la empresa.

17. Instalar software sin autorización de la Unidad Informática.

18. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del comité de convivencia laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.

19. Darle un uso personal e inadecuado a la papelería, a las herramientas informáticas tales como

computadores, red de datos, internet, dispositivos de impresión, acceso a los servidores, uso de

los canales de conectividad, videoconferencias, memorias USB, videobeam, TV LCD, correo

electrónico, tarjetas de acceso, teléfonos, fax, salas de juntas, salas de video conferencias, entre

otros.

20. Prestar servicios a cualquier otra empresa o persona natural y/o mantener con ella intereses

comerciales, técnicos o semejantes en asuntos relacionados con **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** sin previa autorización de la Presidencia.

21. Incumplir con las labores de aseo y mantenimiento de la maquinaria o de los útiles y sitios de

trabajo, o hacerlo en forma incompleta.

22. Operar sin debida autorización vehículos, maquinaria o equipos distintos a los que le han

asignado.

23. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus

superiores o compañeros de trabajo.

24. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o de terceras personas (contratistas independientes y otros), edificios, máquinas, vehículos, equipos y demás elementos de la empresa incluyendo dormitorios y sus elementos; introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

25. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** o terceros (contratistas independientes, C.T.A.)

26. Faltar al respeto, burlarse o insultar a un superior, demás compañeros o personas que en un

momento dado se encuentren dentro de las instalaciones de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** bien sea como visitantes, contratistas independientes o trabajadores en misión.

27. Incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como Acoso Laboral.

28. Presentar sin estar seguro y tener pruebas, quejas o denuncias temerarias sobre conductas o

hechos considerados como Acoso Laboral.

29. Causar cualquier daño en los baños, vistieres, cafeterías, sanitarios o cualquier otro sitio de las

áreas de trabajo.

30. Salir o entrar a las instalaciones de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** con paquetes sin permitir ver su contenido por parte de los celadores o persona encargada.

31. Entrar a las oficinas o permanecer en sus alrededores en las horas no autorizadas para el uso de estos, sin orden expresa de su jefe inmediato.

32. Sustituir a un compañero en cualquiera forma irregular, empleando a propósito la tarjeta o el

carné interno de otro empleado o prestar el suyo.

33. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes o la vigilancia especial.

34. Fumar dentro de las instalaciones de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

35. Emplear los dineros del anticipo de cesantías o préstamo para vivienda en fines distintos a los

previstos en el presupuesto o solicitud inicial.

36. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio, pagarés o cualquier otro instrumento negociable, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, o con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores.

37. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de

trabajo.

38. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que atenten contra los intereses de la

empresa o les causen trastornos a sus actividades.

39. Encubrir fallas, dar testimonio falso, presentar informes incompletos, o declaraciones que deformen u oculten la verdad.

40. Suministrar a extraños sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con la

organización o cualquiera de los sistemas, montajes o procedimientos de la empresa.

41. Violar las disposiciones establecidas en el Código de Ética (o su equivalente) de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

42. Violar las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias

psicoactivas.

43. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.

44. Ejecutar acciones de acoso laboral a sus subordinados y compañeros de trabajo

45. Desobedecer o violar cualquiera de las disposiciones e indicaciones contenidas en el reglamento de higiene y seguridad industrial o no observar las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.

46. Negarse a colaborar en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecte las personas o las cosas de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

47. Negarse a asistir a capacitaciones o entrenamientos que programe **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

48. Retirar de la empresa o de los sitios indicados por esta, vehículos de propiedad de la misma, sin la autorización correspondiente.

49. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del jefe inmediato.

50. Dar información a terceros sobre recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas,

direcciones, teléfonos de los dueños o compañeros de trabajo o cualquier otra información que

pueda poner en peligro la seguridad de los mismos.

51.Ejecutar funciones que no corresponde a su cargo.

Artículo 54°: PROHIBICIONES ESPECIALES PARA CIERTOS TRABAJADORES.

Prohibiciones para el Personal de Tesorería y Personal a Cargo de Cajas Menores:

1. Utilizar dinero(s) de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** para efectuar pago(s) personal(es), de la Empresa o de terceros, que no haya(n) sido expresamente autorizado(s), aunque restituya los valores retirados durante la jornada.

2. Recibir para el pago de mercancías cheque(s) no girado(s) a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, o por valor diferente al monto exacto que debe ser cancelado, o sin verificar su correcto diligenciamiento en cuanto a fecha, valor en números y letras, ausencia de enmendaduras, raspaduras y demás formalidades que invaliden el documento, u omitir la identificación de quién presenta el cheque y de la correspondiente verificación de referencias.

3. Recibir para el pago de mercancías tarjeta(s) crédito o débito sin el lleno completo de los

requisitos establecidos por las Instituciones Financieras para tal efecto.

4. Dejar la caja abierta o dinero y/o documentos fuera de ella o cualquier práctica que genere riesgo de robo de valores sometidos a su cuidado.

5. Retener o demorar la entrega de dinero y/o valores a los Contratistas que hayan cumplido con todos los requisitos para desembolso del pago.

6. Hacer pagos y girar recursos sin el lleno de los requisitos establecidos por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** para este fin.

7. Entregar dinero para compras o pagos que no hayan sido autorizados y sin los documentos

necesarios para este fin.

8. Solicitar a proveedor(es) de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, contratistas y/o a alguno(s) de sus clientes y/o recibir de alguno(s) de ellos, por cualquier motivo, dinero, dádiva(s) o regalo(s) de cualquier

naturaleza.

9. Ofrecer o dar a representantes de los clientes, contratistas, proveedores etc. Aún por una sola

vez, dinero, regalo(s) o dádiva(s) diferentes a los que de manera general y con carácter de

publicidad tenga establecido **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

10. Realizar pagos por un precio inferior o superior al determinado en las órdenes de servicios,

facturas de ventas, contratos civiles o comerciales etc.

Prohibiciones para el Personal Encargado de Compras y Recibo de Mercancías:

1. Solicitar a proveedor(es) de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** y/o recibir de alguno(s) de ellos, por cualquier motivo, dinero, dádiva(s) o regalo(s) de cualquier naturaleza, sin que haya dado expresa autorización para ello en cada caso.

2. Realizar compra(s) de mercancía(s) con destino a la venta a proveedor(es) no autorizado(s) por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** o a precio(s) mayor(es) al autorizado por éste para cada caso.

3. Recibir mercancía(s) no pedida(s) previamente o de mala calidad o en mal estado.

4. Cualquier acción u omisión que conduzca a que **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** adquiera mercancía(s) con destino a la venta, en condiciones de mala calidad y/o a sobreprecio frente a otra(s) alternativa(s) disponible(s) en el mercado.

Prohibiciones para el Personal que maneje vehículos de la empresa:

1. Manejar en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias alucinógenas.

2. Ceder a cualquier persona, sea trabajador o no de la empresa, el manejo de los vehículos sin

autorización escrita del jefe inmediato.

3. Llevar en los vehículos de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, personas o cosas distintas de las autorizadas expresamente por ella.

4. Transportar en los vehículos de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, personas u objetos ajenos, sin la debidaautorización de los superiores.

5. Recoger personas en trayecto sin autorización de sus superiores.

6. Llevar sobrecupo de pasajeros o permitir que los pasajeros lleven partes del cuerpo fuera del

vehículo.

7. Subir o bajar pasajeros mientras el vehículo se encuentra en movimiento.

8. Dejar de observar los límites de velocidad y señales de tránsito y las que se establezcan

específicamente en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

9. Dejar pasajeros en la mitad de la vía,

10. Conducir un vehículo sin el pase y los documentos de operación pertinentes.

11. Violar las normas del código de tránsito.

12. Retirar de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** o de los sitios indicados por esta, vehículos de propiedad de la misma, sin la autorización correspondiente.

13. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida

autorización del jefe inmediato.

Prohibiciones especiales para los cargos medios:

1. No colaborar o entorpecer el cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por las

autoridades competentes.

2. Guardar silencio o no reportar a la Presidencia, en forma inmediata cualquier hecho grave que

ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

3. Asignar al personal a su cargo la realización de labores diferentes a las que son propias de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

4. Proferir insulto(s) y/o mal trato al personal a su cargo o empleado(s) de otra(s) dependencias de la Empresa.

5. Solicitar a empleado(s) a su cargo y/o recibir de alguno(s) de ellos, dinero, dádiva(s) o regalo(s) de cualquier naturaleza o por cualquier motivo.

6. Incurrir en favorecimiento(s) no justificado(s) en cuanto a la asignación de responsabilidades,

honorarios, horarios y demás condiciones propias del trabajo y, en general utilizar su autoridad

con exceso o para fines diferentes a los propios de la Empresa.

7. Realizar presiones políticas, sociales, religiosas o de cualquier índole sobre los demás

trabajadores utilizando su cargo como medio para lograrlo.

CAPÍTULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 55º. COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la Ley, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbítrales o en el contrato de trabajo. (Artículo 114, CST).

Artículo 56º. El incurrir por parte del trabajador en cualquiera de las faltas leves o prohibiciones leves establecidas en la Ley, en el presente reglamento o en el contrato de trabajo, dará lugar, por primera vez a una suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días y por la segunda vez, a una suspensión hasta por dos (2) meses.

Igualmente, cuando se trate de la comisión de faltas graves por parte del trabajador la empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo justificadamente y de manera unilateral.

CAPÍTULO XVIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y NORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 57°. El presente es el manual contentivo de la política que a partir de la fecha se implementa en la empresa para la iniciación, trámite y conclusión de los procesos disciplinarios. Los preceptos aquí consignados serán de obligatorio cumplimiento para la empresa y todos sus empleados y trabajadores y los mismos están orientados a mantener permanentemente un buen ambiente en el desempeño del trabajo, armonía en las relaciones interpersonales y la necesaria disciplina para la buena marcha de la empresa. Se da cumplimiento a la sentencia C – 593 de 2014 emanada de la Corte Constitucional.

Artículo 58°. APERTURA DE INVESTIGACION Conocida por la empresa un incumplimiento, irregularidad o cualquiera otra situación o conducta que pudiese configurar una falta disciplinaria se dará inicio a la respectiva investigación recopilándose, en la medida de lo posible, en mayor volumen de pruebas que fuesen susceptibles de practicar.

Artículo 59°. **NOTIFICACION** Mediante comunicación escrita dirigida al trabajador o trabajadores implicados la empresa les comunicará la apertura de la investigación y para efectos de descargos se procederá en cualquiera de las dos modalidades que a continuación se describen:

1. Citación a diligencia de descargos señalándose en la misma el día, la hora y el lugar (dependencia u oficina) en que el trabajador habrá de concurrir para rendir verbalmente sus descargos; en dicha comunicación se le notificará la falta o irregularidad que se le imputa y se le advertirá el derecho que la Ley le concede de presentarse asistido por dos compañeros de trabajo escogidos por el o de presentarse solo si así lo desea.

Solo mediante una razón muy justificada podrá aplazarse la diligencia de descargos.

Si el trabajador no se presentare a la diligencia presencial de descargos se levantará un acta en la que se haga constar su inasistencia y la cual será suscrita por la persona o personas que iban a recibir la declaración y adicionalmente por un testigo; la ausencia injustificada del trabajador se presume como una manifestación voluntaria de su parte de renuncia al derecho de ejercitar su defensa.

2. Mediante comunicación escrita dirigida al trabajador o trabajadores y en la cual igualmente se consignen los aspectos referidos en el numeral anterior pero no se recibirán los descargos presenciales, sino que se le concederá al trabajador un término razonable entre dos y cuatro días, dependiendo de la gravedad y complejidad del asunto, para que dentro del referido plazo presente sus descargos por escrito, debiendo hacerlo, en todo caso, en forma muy precisa, detallada y puntual.

3. En cualquiera de las dos modalidades anteriores, previstas para la presentación de descargos, a la comunicación en que sea citado el trabajador para rendir los mismos le serán anexadas o acompañadas las pruebas que en ese momento reposen en poder de la empresa.

Artículo 60°. PRACTICA DE PRUEBAS Dentro de la diligencia presencial de descargos, con posterioridad a ella o después de recibirse por escrito los mismos, se practicarán las pruebas que siendo pertinentes y conducentes al esclarecimiento de los hechos haya solicitado el trabajador y, o, las que la empresa estimare convenientes.

Artículo 61°. CIERRE DE LA INVESTIGACION Y DECISION FINAL. Escuchados los descargos presenciales y, o, vencido el termino para dar respuesta por escrito y practicadas las pruebas que se hubiesen solicitado la empresa mediante un simple auto de tramite dará por

disciplinaria.

Seguidamente y dentro de un término prudencial tomará la decisión que considere pertinente la que en todo caso será razonable y proporcional a la falta o irregularidad en que haya incurrido el trabajador.

Artículo 62°. NOTIFICACION DECISION. También dentro de un plazo prudencial, pero en la forma más rápida posible, la empresa notificará al trabajador la decisión que haya tomado fundamentando la misma mediante un análisis juicioso de los hechos, las pruebas practicadas y la defensa del trabajador; deberá igualmente invocar las normas legales o las del Reglamento Interno de Trabajo o del contrato de trabajo que se consideren infringidas.

Cualquiera que fuere la decisión de la empresa, bien de imponer una sanción disciplinaria o de terminar el contrato de trabajo invocando justa causa, al trabajador le asistirá el derecho

Constitucional y legal de acudir a la jurisdicción laboral para dirimir la controversia. En todo caso, si la decisión es terminar unilateralmente el contrato con justa causa no puede entenderse tal decisión como una sanción disciplinaria, pues así lo ha dispuesto reiteradamente la jurisprudencia laboral.

Artículo 63°. No tendrá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior.

Artículo 64º. Mantener el orden y la disciplina son funciones del Presidente, Director Administrativo Logístico Talento Humano y Tecnología y del Líder de la Unidad de talento Humano, por lo mismo serán ellos o sus delegados los encargados de conocer y tramitar los procesos disciplinarios al personal de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

Las sanciones disciplinarias las impone el Líder de la Unidad de Talento Humano su delegado y/o las personas autorizadas para tal efecto según el artículo 48 del presente reglamento.

La diligencia de descargos podrá ser tomada en las oficinas del Líder de Unidad de Talento Humano si el trabajador se encuentra en la sede principal, en caso de que pertenezca a otra regional, el Líder de la Unidad de Talento Humano podrá comisionar al superior a cargo o a otro delegado para que sea la persona encargada de tomar la diligencia y remitir los descargos con las correspondientes firmas.

En caso de que la decisión tomada por parte del Líder de la Unidad de Talento Humano corresponda a la suspensión temporal del contrato de trabajo, los días que se señalen como fechas para hacer efectiva la misma, podrán ser señalados dentro de los dos (02) meses siguientes a la fecha de notificación de la decisión.

Recursos y Términos para la presentación de los mismos ante las medidas disciplinarias impuestas al trabajador

Artículo 65º. Contra las decisiones disciplinarias consistentes en la Suspensión del Contrato de Trabajo procederá el recurso de Apelación, el cual se interpondrá y resolverá en los siguientes términos:

Para el caso de Suspensiones Disciplinarias: El trabajador que sea objeto de una sanción disciplinaria consistente en la suspensión del contrato de trabajo podrá presentar

Recurso de Apelación frente al Director Administrativo Logístico Talento Humano y Tecnología o su delegado.

Este recurso se deberá interponer y sustentar por el trabajador o su apoderado dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la suspensión del contrato de trabajo. El recurso de Apelación en la medida de Suspensión del Contrato de Trabajo, se concederá en el efecto suspensivo, es decir que la decisión de suspensión no será efectiva hasta tanto no se resuelva de fondo el recurso de apelación.

Parágrafo 1: En caso de que los recursos sean presentados a través de un apoderado, será necesario hacer llegar junto con el escrito de la apelación el poder respectivo debidamente autenticado. En caso de que este documento no se allegue con el escrito, el mismo será improcedente por falta de representación y se entenderá como no presentado.

Parágrafo 2. Si el trabajador no presenta y sustenta el recurso de apelación dentro de los términos señalados, la sanción quedará en firme.

Parágrafo 3. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador tendrá igualmente la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria para controvertir las decisiones emanadas de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**. Todo lo anterior en consonancia por lo dispuesto por la sentencia C- 593 de 2014 proferida por la Corte Constitucional

Colombiana como garantía del debido proceso disciplinario en actuaciones laborales.

Artículo 66º. Sanciones: Una vez comprobadas las faltas **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, podrá imponer las siguientes sanciones:

a) Llamado de atención verbal

b) Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida del trabajador

c) Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo podrá ser hasta de ocho (08) días si es por primera vez, y de hasta dos (02) meses si hay reincidencia.

CAPÍTULO XIX

JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 67º. Faltas Graves constitutivas de causal de terminación del Contrato de Trabajo: Fuera de las señaladas en el artículo 7º. Del Decreto 2351 de 1965, y en el presente reglamento o las egales, constituyen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, sin previo aviso, además de las que se hayan previsto con esta modalidad en el contrato individual, las siguientes que la empresa califica como graves:

1. Faltar al trabajo, sin justificación inmediata o al menos oportuna, no siendo por huelga legal, por fuerza mayor y/o por caso fortuito.

2. La falta total del trabajador al trabajo durante un día de trabajo, sin excusa suficiente, aunque no cause perjuicio a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de las prohibiciones establecidas en el presente reglamento, en los manuales de responsabilidades, código de ética (o su equivalente) y demás reglamentos internos afines o en el respectivo contrato de trabajo.

3. La falta total del trabajador al trabajo en la mañana o en la tarde, o en cualquiera de los turnos de trabajo que se le haya fijado, sin excusa suficiente y por segunda (2ª) vez, aunque no cause perjuicio en **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

4. No dar aviso oportuno al empleador acerca de la imposibilidad de asistir a laborar en determinado día o cuando por alguno motivo no pueda ingresar a laborar en las horas determinadas según la jornada de trabajo correspondiente.

5. Negarse a aceptar cambio de jornada y/o turno, u oponerse al traslado transitorio o aún permanente de puesto, que en cualquier momento de acuerdo con sus necesidades le

asigne **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, sin causar detrimento salarial ni desmejora de categoría, pero sí eventualmente afectar los recargos salariales.

6. Negarse a laborar tiempo suplementario en casos en que **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, conforme a sus muy especiales necesidades, así lo precise y disponga.

7. Cambiar de jornada y/o turno de trabajo, sin la previa autorización de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

8. No estar debidamente dispuesto en el lugar de trabajo pasada la hora exacta en que empieza su labor y/o no permanecer allí laborando hasta la terminación de la jornada y/o turno correspondiente.

9. Ingerir licor en horas de trabajo o sustancias enervantes, alucinógenas o sicotrópicas, aún en cantidades mínimas.

10. Presentarse a laborar en la jornada y/o turno, con síntomas o signos de ebriedad, guayabo, tufo o aún de mero alicoramiento, o bajo los efectos de drogas enervantes o alucinógenas así sea por primera vez, o ingerir bebidas alcohólicas y narcóticos durante las horas de trabajo, o en el intervalo de la jornada o turno dentro o fuera de las instalaciones de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, así sea en cantidad mínima.

11. No realizar personalmente la labor en los términos estipulados, o confiar a otro trabajador sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo cualquiera que sea éste.

12. Aún en caso de orden y/o permiso, gastar sin motivo justificado para cada caso, más tiempo del normal y necesario en cualquier acto, labor o diligencia dentro o fuera de las instalaciones De **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, o ejecutar en forma intempestiva o paulatina y/o de manera defectuosa, las labores que le corresponda realizar, no obstante contar con suficiente trayectoria y experiencia en el oficio, o interponer o hacer

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

13. Hacer uso indebido de las atribuciones o de las funciones que le han sido conferidas para el ejercicio de sus deberes y/o obligaciones contractuales.

14. No acatar o no cumplir de manera inmediata y oportuna las órdenes que en cualquier momento se le impartan en cuanto al modo, tiempo y/o cantidad de trabajo, siempre que ellas no lesionen su dignidad.

15. No emplear siempre durante la jornada y/o turno y en el ejercicio de sus funciones, las prendas protectoras y los elementos, implementos y uniformes de dotación suministrados por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, y/o utilizarlos desaseados y/o en deficiente estado de funcionamiento.

16. Provocar, instigar, reñir, pelear o tomar parte en juegos de manos dentro de las dependencias de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, o en sus inmediaciones, sea o no en horas de trabajo.

17. Fomentar ambiente de recelo y desconfianza; hacer verbalmente o mediante material impreso o escrito, afirmaciones ofensivas, insultantes o denigrantes para desacreditar o mofarse del Empleador, de su personal directivo, de los trabajadores o de sus productos, materia prima, maquinaria y/o mercancía.

18. Dirigir, incitar o colaborar en disturbios que afecten la disciplina, bien sea dentro o fuera de las instalaciones.

19. Descuidarse en el trabajo o ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o riesgo su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, herramientas, materias primas, productos elaborados, enseres, equipos, implementos, edificios o lugares de trabajo.

20. Hacer aún de manera no intencional, peligroso el sitio de trabajo por violación de las normas sobre seguridad y/o higiene; no someterse oportunamente a los exámenes médicos prescritos por las autoridades y/o **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, y/o no utilizar permanentemente los implementos indispensables destinados a tratamiento médico o a la prevención de accidentes o de enfermedades laborales.

21. Provocar deliberadamente un accidente de trabajo, o que éste se produzca por culpa de la víctima.

22. Participar en cualquier clase o tipo de motines, paros, o actos colectivos contra **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** o cualquiera de sus directivos y/o superiores, o adherirse activamente así sea aún por solidaridad, a las huelgas, paros o mítines de otras empresas.

23. Incitar a cualquiera de los trabajadores de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTD**, para que desconozca órdenes o instrucciones impartidas por los directivos.

24. Participar en acto colectivo frente al Despacho o residencia de cualquier directivo de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, o de representante del mismo, profiriendo agravios, insultos o amenazas contra estos, o consignas con efectos intimidatorios o perturbadores.

25. Atemorizar, amenazar, ofender, coaccionar y/o intimidar a algún compañero de trabajo dentro o aún fuera de las dependencias de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**; agredirle de palabra o de hecho o faltarle al respeto con gestos, señas o palabras insultantes.

26. Participar, ejercitar, propiciar o intervenir en espionaje o sabotaje contra **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

27. Incitar, azuzar, y/o desafiar al Empleador, prevalido de cualquier circunstancia o motivo, y/o expresando desagrado en el cargo o en **COOPERATIVA DE PESCADORES**

LTDA para que el Empleador lo despida, o lo eche, o le pase la carta de despido, utilizando tal terminología u otra(s) de significado análogo.

28. Todo acto de deslealtad y/o de traición contra **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** o contra sus superiores, sea de carácter comercial o de cualquiera otra índole y magnitud.

29. Utilizar paredes, puertas, tabiques o muros en las instalaciones, para hacer dibujos, grafitis y/o escritos, aunque ellos no sean ofensivos, ni pornográficos ni subversivos, o distribuir o redactar periódicos, hojas, volantes, circulantes, o documentos en contra de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, de sus productos, sus compañeros de trabajo o de sus directivos.

30. Causar intencionalmente, o por des obedecimiento de las órdenes o instrucciones, o por culpa, negligencia y/o por descuido, daño a los edificios, maquinaria, herramientas, enseres, equipo, implementos, materias primas o productos elaborados pertenecientes al Empleador, o puestos a su cuidado; o vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** sin autorización de éste.

31. Rehusar a dejarse requisar en sus vestidos, paquetes y/o bolsos cuando así lo exigiere o tuviere establecido o acostumbrado **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

32. Exhibir o suministrar a empleados y/o a ex empleados y/o a terceros, sin mediar autorización, documentos, facturas, libros, herramientas, equipos u objetos pertenecientes al Empleador, o expedir sin previa orden escrita en su nombre, o aún a título personal, constancias y/o certificados, utilizando elementos distintivos del Empleador como papel membretado o sellos.

33. No prestar plena cooperación cuando por cualquier circunstancia se vea amenazada la seguridad del Empleador, sus instalaciones y/o trabajadores, sea ello en el transcurso de la jornada laboral o por fuera de ella.

34. Toda falta de honradez que el trabajador cometa o intente cometer contra el Empleador, contra los compañeros de trabajo y/o contra los proveedores y/o clientes de ella, así sea en cuantía mínima.

35. El que el trabajador cobre maliciosamente salarios, prestaciones, viáticos y gastos a que no tenga derecho.

36. Prestar y/o auto prestarse dineros, herramientas, enseres, equipos, implementos, materias primas máquinas de propiedad del Empleador, para trabajos particulares, o utilizarlos para beneficio personal sin expresa previa autorización escrita del mismo.

37. Incurrir en cualquier falta u omisión en el cuidado, reporte y/o entrega inmediata de dineros, cheques, documentos y/o efectos de comercio que el trabajador reciba, tenga en su poder y/o maneje en su labor, o el disponer de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o no rendir cuentas claras y oportunas de tales valores.

38. Para el caso de los trabajadores que tengan dentro de sus funciones el recaudo de dinero, el hecho de recaudar dineros a nombre de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** y no consignarlo o entregarlo a la empresa dentro del día hábil siguiente al cobro efectuado.

39. El que el trabajador exija o reciba para sí pago o gratificación de cualquier clase, por servicios que directamente o indirectamente sean prestados por la compañía.

40. Sacar o intentar sacar, o entregar a terceros o permitir que estos retiren de las instalaciones del Empleador, aún sin ánimo de apropiación, dinero, documentos, mercancías, enseres, equipos y/o implementos de trabajo o relacionados con el mismo, de propiedad del Empleador, sin expresa autorización del mismo, o sin percibir previamente para el caso de

mercancía, el valor completo de su venta o el diligenciamiento apropiado de los documentos existentes para tal fin.

41. Abstenerse de informar inmediatamente a sus superiores sobre actos de hurto, robo, daños a las instalaciones, maquinaria, herramientas, enseres, materias primas, equipos, implementos o mercancías, o abuso de confianza contra el Empleador, que hayan llegado a su conocimiento, sea por percepción directa o por informes de terceros.

42. La Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de las prohibiciones establecidas en el presente reglamento, en los manuales de responsabilidades, código de ética (o su equivalente) y demás reglamentos internos afines o en el respectivo contrato de trabajo.

43. Violar las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.

44. Incurrir en acto inmoral de carácter sexual o de otra índole cualquiera, dentro de las instalaciones

del Empleador, sea o no en horas de trabajo.

45. Negociar, utilizar o portar narcóticos, drogas enervantes o alucinógenas, así sea en dosis mínimas.

46. Negarse por rebeldía o por cualquier otro motivo a suscribir las llamadas de atención, los memorandos, las actas de descargos, los comprobantes de pago de salarios o de créditos sociales, o cualquier otro documento que a criterio del Empleador o por tenerlo éste establecido, deba ser firmado por el trabajador.

47. Incumplir las normas de procedimientos implantadas por el Empleador.

48. Incumplir las obligaciones y/o infringir las prohibiciones contractuales legales y/o reglamentarias, y/o violar, aún por una sola vez, cualquiera de las prohibiciones especiales previstas en los artículos 51, 53 y 54 de este Reglamento.

49. Incumplir las obligaciones y/o infringir las prohibiciones contractuales legales y/o reglamentarias, y/o violar, aún por una sola vez, cualquiera de las modalidades previstas en el Capítulo XXII “Acoso Laboral”.

50. Negarse a mantener al día los documentos de identificación cuando así lo exijan las autoridades respectivas, o a gestionar la inmediata obtención de duplicados cuando los haya perdido o extraviado.

51. Presentarle al Empleador informaciones y/o documentos falsos y/o inexactos, para obtener o tratar de obtener su ingreso a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, o para el pago justificado o no, de viáticos, liquidaciones parciales de cesantías, tiempo suplementario, trabajo en día de descanso obligatorio, o cualquier otro crédito social o personal, o para obtener una decisión de parte del Empleador, que a su juicio habría sido diferente si estos datos se ajustaran a la realidad.

52. Obtener o tratar de obtener permisos, licencias o incapacidades mediante informaciones falsas, acomodadas o inexactas.

53. Publicitar o comentar aún en forma indirecta a cualquier persona, asuntos internos o confidenciales del Empleador, conocidos en razón de su vinculación laboral con la misma.

54. No informar oportunamente al Empleador el haber sufrido accidente de trabajo, aún en el grado más leve o de apariencia insignificante, cuando tal silencio impida o retarde el procurarle al trabajador accidentado primeros auxilios, asistencia médica y/o tratamiento adecuado. Justas Causas por parte del trabajador:

a) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

b) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones éticas, políticas o religiosas.

c) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales.

d) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbítrales contratos individuales o reglamentos.

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

CAPÍTULO XX

PROPIEDAD INTELECTUAL Y CONFIDENCIALIDAD

Artículo 68º. Propiedad Intelectual y Confidencialidad. COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA ha adoptado los siguientes postulados como políticas de Propiedad Intelectual y Confidencialidad que regirán las relaciones contractuales entre la empresa y sus trabajadores, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones previas:

1. Que el Empleador posee una información secreta que tiene un valor comercial para el desarrollo

de negocios de importancia, información que los trabajadores, conocerá en razón de sus funciones.

2. Que el trabajador además participará en actividades de desarrollo de obras, creaciones y nuevas invenciones en desarrollo de las funciones para las cuales ha sido contratado.

3. Que es necesario que se establezcan los términos, condiciones y obligaciones bajo los cuales deberá ser manejada la información que el trabajador conocerá en razón de sus actividades laborales, lo mismo que frente a las creaciones desarrolladas en la misma actividad laboral.

Artículo 69º. De la Propiedad Intelectual. Definición: Se entiende por Propiedad Intelectual el conjunto de derechos y prerrogativas sobre todas las creaciones del ingenio humano que, en cualquier campo del saber, puedan ser objeto de definición, reproducción, utilización o expresión por cualquier medio conocido o por conocer, y respecto de los cuales el Estado y la legislación vigente ofrecen especial protección y comprende:

El Derecho de Autor y Derechos Conexos: obras artísticas, científicas y literarias; software y bases de datos, entre otros; derechos de artistas, intérpretes y ejecutantes; productores de fonogramas; organismos de radiodifusión.

La Propiedad Industrial: signos distintivos como son las marcas de productos o de servicios; las nuevas creaciones como las patentes de invención y de modelo de utilidad, diseños industriales; informaciones confidenciales, secretos industriales, indicaciones geográficas, etc.

Artículo 70º. De La Propiedad Industrial. Definición. Se entiende por Propiedad Industrial el conjunto de derechos y privilegios que se reconocen al creador de un producto de uso y/o aplicación en la industria, o en una actividad productiva y/o comercial.

Comprende las nuevas creaciones tales como las invenciones de productos o de procedimientos, los modelos de utilidad sobre aquellos, los diseños industriales; los signos distintivos, como las marcas de productos o de servicios, los nombres comerciales, las enseñas, las indicaciones geográficas; los secretos industriales conformado por la información confidencial que tenga un valor comercial sobre la cual se hayan tomado medidas de reserva.

Artículo 71º. Explotación Exclusiva. Los bienes que integran la propiedad industrial dan derecho a su titular para explotarlos de manera exclusiva, Los derechos de explotación exclusiva de las invenciones y los modelos de utilidad se adquieren con la patente; los de explotación exclusiva sobre los diseños industriales se adquieren con el registro, excepto los secretos empresariales cuyos derechos se adquieren una vez se cumplen los requisitos de reserva, valor comercial y medidas de reserva.

Artículo 72º. Secretos Industriales. Se considera secreta la información que reúna las siguientes características:

a. Se refiere a la naturaleza, características o finalidades de un producto o a los métodos o procesos de su producción o a los medios o formas de distribución o comercialización de productos o prestación de servicios;

b. Tenga carácter secreto, en el sentido de que como conjunto o en la configuración y composición precisas de sus elementos no sea conocida en general ni fácilmente accesible a las personas integrantes de los círculos que normalmente manejan ese tipo de información.

c. Tenga un valor efectivo o potencial, por ser secreta.

d. Se haya mantenido secreta por la persona que la tenga bajo su control, quien, atendiendo a las circunstancias dadas, debe haber adoptado medidas razonables para tal fin, y

e. Conste en documentos, medios electrónicos, discos ópticos, microfilmes, películas y otros elementos similares. Quien lícitamente tenga control de un secreto industrial estará protegido contra la revelación, adquisición o el uso que terceros hagan de él sin su consentimiento y de manera contraria a las prácticas leales de comercio.

Artículo 73º. De los Derechos De Autor. Definición: Se entiende por Derecho de Autor, aquella prerrogativa de orden moral y patrimonial que se otorga por parte del Estado a todo creador de obras literarias, artísticas o científicas, incluido el soporte lógico (software) y las bases o bancos de datos, desde el momento mismo de la creación, sin que se requiera

registro, depósito o formalidad alguna; siempre y cuando cuente con rasgos de originalidad (esfuerzo intelectual) que permitan distinguirla de otro u otros mediante su contenido de hechos, ideas, sentimiento expresado, concretado o materializado a través de manifestaciones tales como las letras, la música, la palabra o el arte figurativo, sin que importe para ello su mérito, calidad o destinación. Este debe constituir un producto expresado, apto para ser reproducido o definido por cualquier medio conocido o por conocer.

Artículo 74º. Titularidad de los de Derechos Morales: Son titulares de Derechos Morales de una obra o creación protegida por la Propiedad Intelectual de manera general aquellas personas naturales considerados autores que hayan participado de manera directa y efectiva en su elaboración.

Artículo 75º. Titularidad de los Derechos Patrimoniales: Las facultades patrimoniales son tantas cuantas formas de utilización puedan darse a una obra, creación o invención.

Artículo 76º. Obras, Diseños, y Demás Invenciones Creadas Bajo Relación Laboral. Pertenecen al Empleador todos y cada uno de los derechos patrimoniales sobre las obras, diseños, creaciones, y demás producciones creadas por sus empleados, dado que el trabajador ha sido contratado específicamente para realizarlas, o están comprendidas dentro de las obligaciones laborales expresamente contraídas por el empleado.

El trabajador estará obligado a respetar los derechos de propiedad intelectual que recaen sobre creaciones de terceras personas, garantizando a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** que sus creaciones son originales, es autor de las mismas y cuenta con las autorizaciones o licencias por escrito para hacer uso de creaciones de terceros, cuando aplique.

En general, cuando se trate de creaciones y/o desarrollos realizados en virtud de la relación laboral o de un contrato de prestación de servicios civiles, de toda clase de persona vinculada por la Empresa

para tales efectos; pertenecen al Empleador/Empresa (**COOPERATIVA DE PESCADORES LTD**) los siguientes derechos:

a) Los Derechos de Propiedad Intelectual Patrimoniales, Económicos o de Explotación de toda clase de creaciones protegidas por esta disciplina, que se generen con motivo de la ejecución de los trabajos y actividades objeto de la relación laboral o del contrato y que se concreten en éste o en documento adicional; pertenecerán en cuanto a Derechos Patrimoniales (Reproducción,

Comunicación Pública, Transformación y Distribución o cualquier otro) o de explotación económica se refiere al Empleador.

b) Los Derechos Patrimoniales, económicos o de explotación de que aquí se trata se refieren no sólo a formato o soporte material, sino que se extienden a mensajes de datos (Internet, EDI, correo electrónico etc.), y en general a cualquier medio electrónico, óptico, magnético o similar, y en general a cualquier forma de utilización, reproducción o definición, conocido o por conocer.

c) Los derechos patrimoniales, económicos o de explotación sobre creaciones susceptibles de ser protegidas por cualquier modalidad de la propiedad intelectual, entre ella, Patentes de invención o de Modelo de Utilidad, Diseños Industriales, Marcas de Productos o Servicios, Marcas Colectivas, Marcas de Certificación, Lemas Comerciales, Nombre y Enseña Comerciales, Indicaciones Geográficas, Denominación de Origen, Indicadores de Procedencia, Informaciones Confidenciales, Secretos Empresariales, aquellos documentos técnico–comerciales, incluyendo de manera enunciativa, no taxativa, las fórmulas, procedimientos, técnicas, Know–How y demás información general correspondiente a las características, naturaleza o finalidades de un producto, método o proceso de producción; sus formas o canales de distribución o comercialización, incluyendo su presentación, algoritmos, fórmulas, diagramas, planos, procesos, técnicas, diseños, fotografías, registros,

compilaciones, información de clientes o interna de los contratantes y, en general, toda aquella información que esté relacionada con programas, inventos, marcas, patentes, nombres comerciales, secretos industriales, y derechos de propiedad industrial o intelectual, licencias y cualquier otra información oral o escrita.

En estos casos, los Derechos Patrimoniales que surjan sobre el trabajo contratado, encargado y encomendado pertenecerán en su totalidad a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

No obstante, quien participe de manera efectiva en la obra, creación o desarrollo, podrá conservar los Derechos Morales respectivos en favor del equipo de trabajo conformado, todo de conformidad con lo establecido en el Art. 30 del a Ley 23 de 1982, y en los Artículos 11 y 12 de la Decisión Andina 351 de 1993 o cualquier otra norma que la complemente, modifique o sustituya. Así mismo se le reconocerán y darán los respectivos créditos nominales que correspondan.

Artículo 77º. Obra o producción hecha por encargo de un tercero. Cuando la producción es encargada por un tercero a la Compañía y financiada o patrocinada por él, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponde al En cargante, conforme se defina en el acta o contrato que regule la relación entre la compañía y el tercero.

Artículo 78º. Confidencialidad. Definición: Para los efectos del presente Acuerdo, el siguiente se considera como Información Confidencial aquella que incluye sin limitación alguna, todas las descripciones, datos, productos, procesos y operaciones, métodos, fórmulas, know-how y cualquier otra información de naturaleza técnica, económica, financiera y de otra naturaleza perteneciente a las operaciones, estrategias, políticas, y manejo de actividades, programas o sistemas de cómputo, software, códigos fuente o códigos objeto, programas o sistemas de cómputo que revele **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**. Al trabajador con motivo de su relación de trabajo, algoritmos, fórmulas, diagramas, planos,

procesos, técnicas, diseños, fotografías, registros, compilaciones, información de clientes o interna de los contratantes y, en general, toda aquella información que esté relacionada con programas, inventos, marcas, patentes, nombres comerciales, secretos industriales, y derechos de propiedad industrial o intelectual, licencias y cualquier otra información oral o escrita que revele **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** al trabajador dentro del marco de este Acuerdo.

Dentro de la Información Confidencial no se incluirá: (a) aquello que sea del dominio público, por una razón diferente del incumplimiento a la confidencialidad aquí pactada, (b) que esté en posesión del trabajador y que la haya recibido legítimamente con anterioridad a la celebración de este Acuerdo, o (c) que por orden válida de autoridad competente deba revelarse en tal forma que pase al dominio público.

La Información Confidencial no dejará de serlo cuando deba revelarse a cualquier entidad oficial, nacional o internacional, por orden válida de autoridad competente, sin que pierda su calidad de confidencial y reservada aún cuando se termina el vínculo laboral.

Artículo 79º. Obligaciones de los trabajadores en materia de confidencialidad. El trabajador se obliga con **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** a:

a. Mantener la Información Confidencial en secreto y no divulgarla.

b. Usar la Información Confidencial únicamente con el propósito de cumplir con sus obligaciones laborales.

c. El trabajador deberá responder frente al Empleador por la utilización que de la Información Confidencial hagan en relación de sus funciones laborales y se compromete a no utilizar la Información Confidencial de ninguna manera que pudiere causar perjuicio directo o indirecto a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

d. Que La Información Confidencial no será accesible, copiada, reproducida, distribuida o transmitida por ningún medio conocido o por conocer, en todo o en una parte,

sin el previo y escrito consentimiento de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**. Todas las personas a las cuales les sea comunicada la información, deberán ser informadas de su confidencialidad.

Artículo 80º. El trabajador reconoce de manera expresa que no goza de ningún derecho o licencia en relación con el uso de la Información Confidencial. Así mismo, el trabajador se compromete a que una vez haya culminado su contrato de trabajo con **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, devolverá a éste todos los documentos y medios, en originales y copias que hubieren hecho, en los cuales esté contenida la Información Confidencial.

Artículo 81º. En el evento en que el trabajador reciba un requerimiento u orden de revelar en todo o en parte la Información Confidencial en términos de una resolución válida y efectiva de un tribunal o autoridad competente, el trabajador se obliga a comunicar de inmediato a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** la existencia, términos y circunstancias de dicho requerimiento y se abstendrá de suministrar dicha información hasta tanto no sea autorizada su divulgación por parte de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

Artículo 82º. Sanción por incumplimiento: El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte del trabajador dará lugar al pago de las correspondientes indemnizaciones a favor de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, sin perjuicio del pago de indemnizaciones por los daños y perjuicios que guardan relación causal con el incumplimiento y de las sanciones penales que pudiera acarrear tal conducta. Igualmente, el incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las estipulaciones aquí consagradas, será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

CAPÍTULO XXI

USO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y CÁMARAS DE SEGURIDAD.

Artículo 83º. COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA establece las siguientes condiciones y regulaciones en cuanto al uso de los computadores, software, Internet, y correo electrónico, con el fin de racionalizar y optimizar su utilización y asegurar una mayor calidad en el desarrollo de las funciones administrativas y comerciales de la compañía. **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, podrá acceder a la información que considere pertinente, la cual se encuentre en los equipos de su propiedad o en los servidores de correo contratados para tal fin, sin autorización previa del empleado usuario de los equipos o de la cuenta de correo institucional.

Artículo 84º. Usuarios. Como herramienta de trabajo y con los propósitos anteriormente descritos, los trabajadores que **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** designe tendrán a su cargo el buen uso de los computadores, software y sistema de información, Internet y correo electrónico mientras esté vigente su vinculación a la compañía, bien sea mediante contrato de trabajo o como trabajador en misión, según sea el caso.

Artículo 85º. Uso de los equipos. Los equipos asignados al trabajador en razón de sus funciones, deberán utilizarse únicamente como herramienta de apoyo para las actividades laborales.

Artículo 86º. Tiempo de Utilización. El tiempo que se utilizará el equipo es el requerido para el correcto desarrollo de las funciones asignadas al trabajador.

Artículo 87º. De la Dependencia encargada. La Unidad de Tecnología es la dependencia encargada de suministrar y administrar estos servicios. Cualquier solicitud relacionada con la instalación y configuración de hardware y software y con actividades de soporte, Internet y correo electrónico deberá gestionarse en ésta área.

Sólo el personal de la Unidad de Tecnología puede realizar labores de mantenimiento de hardware, software, y de configuración de acceso a la red. El usuario debe reportar cualquier daño del equipo a su jefe Directo.

Artículo 88º. Normas Generales de uso de los equipos de cómputo.

a) La identificación de los servicios informáticos es única y exclusivamente para uso del personal de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, para actividades netamente institucionales y deberá ser empleada únicamente por la persona a quien le fue asignada.

b) No está permitido dejar copias de archivos o programas personales en los discos duros de los equipos informáticos. **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** no se hace responsable de la información de los usuarios y permanentemente depurará los computadores.

c) Los equipos son de uso individual, excepto en aquellas actividades en las que se deba compartir con otro compañero de labores.

d) El usuario debe respetar la integridad, funcionamiento, y seguridad de los sistemas y redes de computación.

e) No está permitido que los usuarios de la compañía realicen acciones tendientes a dañar, o atacar la integridad, funcionamiento, o seguridad de los sistemas y redes internas o externas a través de medios físicos electrónicos o similares, de manera directa o virtual.

f) Está prohibido hacer copias de software, archivos e información almacenada en el computador de otro usuario y/o de uso común, suplantarlo, o enviar información a su nombre a través de las redes de la compañía, a no ser que dicha información sea producto del normal desarrollo de las actividades propias de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

g) No está permitido intervenir las redes de cableado de voz, o datos por parte de los usuarios.

h) No está permitido utilizar los equipos computacionales como máquinas de juegos; esto incluye utilizar software de juegos o acceder a servicios que impliquen el uso de juegos interactivos.

i) No está permitido utilizar el equipo computacional para desarrollar programas o proyectos ajenos al interés de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

j) Está prohibido extraer equipo computacional o sus partes, lo mismo que alterar o dañar las etiquetas de identificación de cualquier equipo computacional.

k) Es deber de cada usuario asegurarse de cerrar la sesión de trabajo una vez se ausente o finalice la utilización de todos los servicios a fin de que nadie más pueda utilizar su identificación. El olvidar esta tarea puede acarrear graves consecuencias para el usuario que van desde la posibilidad de pérdida de información y el envío de correos a su nombre, hasta el uso inadecuado por parte de otras personas de los recursos que le fueron asignados.

Si un usuario encuentra abierta la identificación de otra persona es su deber cerrarla y por ningún motivo deberá hacer uso de ella.

l) No está permitido utilizar el equipo computacional o la infraestructura de comunicación asociada a él para acceder equipos locales o remotos a los que el usuario no tenga autorización explícita, o en su uso, intentar violar la seguridad de acceso de cualquier equipo computacional, lo mismo que utilizar una identidad diferente a la propia (de otro usuario o ficticia) o actuar en forma anónima para enviar mensajes en forma electrónica.

m) Está prohibido utilizar el equipo para actividades o aplicaciones diferentes a aquellas para las cuales el equipo está destinado, lo mismo que el almacenamiento de archivos personales.

n) El trabajador no está autorizado para quebrantar las medidas de seguridad del sistema operativo, lo mismo que conectar, desconectar o mover equipo computacional.

Ñ) Está prohibida la descarga de música y videos a través de la Red, también la conexión a emisora Web, exceptuando los cargos que por sus funciones deban hacer uso de los mismos.

o) Sacar de las instalaciones de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** los equipos de cómputo asignados a cada trabajador sin la debida autorización y para uso personal, salvo comisiones de viaje o permisos especiales escritos.

Artículo 89º. Sobre las normas de uso de Internet, correo electrónico y teléfonos:

a) El usuario debe respetar la normatividad sobre derechos de autor, y uso de redes, según la legislación nacional e internacional.

b) Cualquiera que sea el caso, se prohíbe utilizar claves de acceso de otros usuarios, o permitir que otros usuarios utilicen la propia.

c) Está estrictamente prohibido el acceso a páginas pornográficas o de trata de personas, el uso del Chat (Excepto software autorizado para tal fin), páginas de juegos, videos, música o similares.

d) La cuenta de correo asignada en el servidor de la compañía es personal e intransferible. No está permitido usar la cuenta de un tercero, prestar la contraseña, leer, borrar, copiar o modificar mensajes del correo electrónico de otros usuarios. En esta cuenta sólo se deberán tratar asuntos relacionados con las tareas y funciones asignadas al trabajador, en consecuencia **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA,** se reservan el derecho de acceder en cualquier momento a estas cuentas sin que se viole el derecho a la privacidad del empleado que usa la cuenta como herramienta de trabajo.

e) No está permitido enviar información que incite a la discriminación, violencia, o que sea contraria a la Ley, las buenas costumbres, la ética o la moral.

f) No está permitido enviar mensajes publicitarios (incluyendo Spam) o comerciales en beneficio propio o de terceros, lo mismo que enviar mensajes a otros usuarios de manera anónima.

g) El usuario debe abstenerse de abrir correos de dudosa procedencia, con el fin, de controlar el ingreso de virus al sistema y seguir las indicaciones y recomendaciones que la Unidad de Tecnología socializa por diferentes medios.

h) **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** no asume responsabilidad alguna por los contenidos emitidos a través del correo electrónico o por el uso ilegal y mal intencionado por parte de los usuarios.

i) Está prohibido utilizar los medios de comunicación electrónica de forma que puedan atentar contra otros individuos o interferir en sus actividades.

j) Se prohíbe el uso del internet para actividades personales o comerciales ajenas a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, el manejo inadecuado de los recursos disponibles tales como: el espacio en disco, la memoria, las líneas telefónicas, terminales y canales de comunicación, los cuales se pueden ver afectados por su mala utilización en información que no es necesaria para el normal funcionamiento de la empresa.

k) Toda comunicación oficial entre los trabajadores al servicio de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** se deberá realizar a través del correo institucional con dominio.

l) El trabajador deberá revisar con frecuencia el buzón de su cuenta de correo, el no uso durante 4 meses será inhabilitado, se exceptúa los casos contemplados en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo.

m) El trabajador deberá mantener y ejecutar funciones de administración para eliminar aquellos mensajes que no requieran estar almacenados con el fin de mantener espacio disponible tanto para enviar como para recibir nuevos mensajes.

n) El trabajador utilizará destinatarios precisos para evitar los mensajes en cadenas o series.

l) El uso del teléfono, fijo y celular deberá ser el apropiado para el desarrollo de las actividades laborales. Los trabajadores deberán utilizar el acceso a redes sociales y páginas de entretenimiento en los casos que su función lo indique y con la respectiva responsabilidad para garantizar la seguridad de la información.

Artículo 90º. Cámaras de Seguridad: **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** podrá disponer de cámaras de video y sonido dentro de sus instalaciones con el propósito de brindar seguridad a las personas y bienes que conforman la empresa.

Las grabaciones de audio y video podrán ser utilizadas como pruebas dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los trabajadores de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**. En todo caso, la empresa respetará la intimidad personal y la privacidad de los trabajadores en las actividades que no sean catalogadas como laborales.

Artículo 91º. Confidencialidad de la información: Toda información almacenada en los equipos de cómputo asignado al trabajador y no hecha explícitamente pública, será tratada como confidencial, y se harán todas las adecuaciones posibles por garantizar la privacidad de ésta. En el caso de los equipos instalados en oficinas, será responsabilidad del usuario a quien le fue asignado, el tomar las medidas necesarias para proteger su información. **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, se reserva el derecho de consultar la información almacenada en equipos propiedad de la empresa cuando así lo juzguen conveniente.

La información administrativa y comercial y de administración operativa contenida en los equipos de la compañía es privada y confidencial, y sólo deberán tener acceso a ella los usuarios de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, lo mismo que la Presidencia de la empresa y/o las personas que sean autorizadas para estos efectos.

Parágrafo. Igualmente, el Empleador se reserva el derecho de suspender o eliminar el acceso a cualquier equipo computacional a cualquier usuario, sin previo aviso al mismo, si el hacerlo e necesario para mantener la disponibilidad, seguridad e integridad de las operaciones para los demás usuarios de los recursos o de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, o cuando se presuma alguna falta o violación a este reglamento u otros pertinentes que amerite este tipo de acciones para el proceso de investigación.

Artículo 92º. Declaración de Exclusión de Responsabilidad: El trabajador se compromete a indemnizar y exonerar a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** de cualquier reclamo o demanda, incluyendo honorarios razonables de los abogados, hecho por una tercera parte, derivados del contenido que el usuario presente, anuncie o transmita por medio del Servicio, su uso y conexión al mismo, su violación de los certificados de seguridad, o su violación de los derechos de terceros.

El trabajador será el único responsable del perjuicio que pueda llegar a ocasionarle el no poder enviar ni recibir mensajes y archivos de correos electrónicos en caso de que el espacio que se le haya asignado este agotado.

Artículo 93º. Integración: Hacen parte integral de este capítulo y del presente reglamento interno de trabajo, los documentos denominados **"CLAUSULA INFORMATICA, USO DE CELULARES, TELÉFONOS Y DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS y CLAUSULA PARA EL BUEN USO DEL SERVICIO DE INTERNET"** los cuales son dados a conocer a todos los trabajadores de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

Artículo 94º. Sanciones: El incumplimiento por parte del trabajador a lo establecido en el presente acuerdo acarreará sanciones civiles, además de las Institucionales, según sea el caso. Igualmente, el incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las

estipulaciones aquí consagradas, será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo, Por parte del Empleador.

CAPÍTULO XXII

ACOSO LABORAL

Artículo 95º. Integración: Entiéndase adaptada al R.I.T. vigente en **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** toda la normatividad aplicable dispuesta por la Ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de Ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuará tramitando en los términos de la Ley.

Artículo 96º. Definición: Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Artículo 97º. Modalidades: El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como 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.

Artículo 98º. Campo de Aplicación: El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se aplica a empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

Artículo 99º. Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a lo superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 al 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

Artículo 100º. Mecanismos de Prevención de Actos de Acoso Laboral: **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** en cumplimiento de lo ordenado por la Ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece:

1. Divulgar entre los trabajadores de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** la Ley 1010 de 2006 y de los reglamentos que se vayan expidiendo.

2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.

3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.

4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

Artículo 101º. Procedimiento para Investigar Conductas de Acoso Laboral: De acuerdo con lo dispuesto por la Ley, todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatorio y efectivo. **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** podrá conocer una conducta de acoso laboral de oficio por conocimiento directo por parte de cualquier persona que se sienta

que es objeto de tales conductas, en el formato F-123 Presentación de quejas o sugerencias por acoso laboral ante el comité de convivencia laboral.

1. Competencia: COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA tendrá un Comité de Convivencia, el cual se elegirá cada dos años, integrado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes, así:

1.1. Si la Empresa tiene 10 o menos trabajadores, el comité estará conformado por 2 miembros, (1) un representante de los trabajadores y uno de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

1.2. Si la Empresa tiene entre 11 y 50 trabajadores, el comité estará conformado por (4) cuatro miembros, dos representantes de los trabajadores y dos de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

1.3. Si la Empresa tiene entre 51 y 500 trabajadores, el comité estará conformado por (6) seis miembros, tres representantes de los trabajadores y tres de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

2. Procedimiento: Se realizará una averiguación inicial para informarse de lo sucedido. Si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así lo hará y comunicará de ello al Jefe de Unidad de Talento Humano o a quien este delegue o haga sus veces. Durante la investigación, la o las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción, debido proceso, apelación y confidencialidad.

3. Confidencialidad: Tanto la investigación como la prueba y las personas involucradas en ella por activa como por pasiva, se mantendrá en reserva. Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportunamente.

4. Consecuencias: depende el grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, de acuerdo con lo decidido por el Comité de Convivencia, **COOPERATIVA**

DE PESCADORES LTDA podrá tomar medidas que van desde la aplicación de la escala de sanciones consagrada en el R.I.T., o convenir los planes de mejora o de compromiso propuestos por el comité con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la Ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso podrá hacer uso de su potestad de empleador para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado.

5. Mecanismos de conciliación: Cuando las circunstancias lo permitan, **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** propiciará la solución de las controversias en materia de acoso laboral de manera conciliada entre los involucrados. Servirá de conciliador quien designe la Unidad de Talento Humano de acuerdo con las características de los hechos y las personas.

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

Actividades del Comité de Convivencia: El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a) Acompañar y evaluar en cualquier tiempo el Clima laboral de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener el buen clima laboral en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

CAPÍTULO XXIII

RECLAMACIONES DERIVADAS DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 102º. Procedimientos para la Presentación de las Quejas, Sugerencias e Inquietudes: El procedimiento para la presentación de las quejas, inquietudes y sugerencias derivadas de conductas que puedan constituir acoso laboral, será el siguiente:

- Las quejas, inquietudes o sugerencias presentadas al Comité se deben presentar de manera escrita, ante el secretario o presidente del Comité de Convivencia.

- Los trabajadores que así lo deseen podrán solicitar que sus quejas, inquietudes o sugerencias sean escuchadas de manera personal y verbal ante el Comité de Convivencia. Sin embargo, el Comité evaluará para cada caso si los reclamos presentados por el trabajador son de su competencia o si se hace necesaria la presentación personal ante el comité.

- Las quejas, inquietudes o sugerencias no podrán en ningún caso ser presentadas directamente por los trabajadores a alguno de los miembros del Comité de Convivencia.

- Cuando las quejas, inquietudes o sugerencias presentadas por los trabajadores requieran el conocimiento inmediato del comité se citará a reunión extraordinaria de dicho organismo.

Deliberación y Reuniones del Comité de Convivencia:

Las reuniones y deliberaciones del Comité de Convivencia, se realizarán bimestralmente o cuando las circunstancias especiales lo ameriten. De igual manera, el Comité podrá permitir la asistencia al comité de convivencia de otros empleados de **COOPERATIVA DE** PESCADORES LTDA o invitados externos para el debate de los temas al interior del Comité.

CAPÍTULO XXIV

CONTRATO DE APRENDIZAJE, NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

Artículo 103º. Características del Contrato de Aprendizaje: El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo,

operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de la actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

Artículo 104º. Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje: El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el código sustantivo del trabajo.

Artículo 105º. Formalidades del Contrato de Aprendizaje: El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información: Razón social de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** como la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía; Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía; Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz; Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz; Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato; Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica; Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase; Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana; La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica; Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz; Causales de terminación de la relación de aprendizaje; Fecha de suscripción del contrato y Firmas de las partes.

Artículo 106°. Regulación de la Cuota de Aprendices: La determinación de cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA del domicilio principal de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA**, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recurso le Ley.

Artículo 107º. Cuota de apoyo al sostenimiento. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Artículo 108º. Seguridad Social en el Contrato de Aprendizaje: Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el

Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** como patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

Artículo 109º. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

CAPÍTULO XXV

PUBLICACION

Artículo 110º. COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA mediante Decisión Administrativa informará a los trabajadores el contenido del presente Reglamento, concomitante con lo anterior deberá publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XXVI

VIGENCIA

Artículo 111º. El presente reglamento entrará en aplicación a partir de la fecha de la Decisión Administrativa, mediante la cual **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** lo da a conocer a los trabajadores.

CAPITULO XXIV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 112º. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, se considerará como único vigente para **COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA** y sus

trabajadores, quedando suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha tenía la empresa.

CAPITULO XXVII

CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 113º. No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las Leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST. Art. 109).

ESTATUTOS DE LA COOPERATIVA DE PESCADORES LTDA

CAPITULO I

RAZÓN SOCIAL, DOMICILIO, ÁMBITO TERRITORIAL DE OPERACIONES, DURACIÓN.

ARTÍCULO 1º. Naturaleza y razón social. **La Cooperativa de Pescadores Ltda** cuya sigla es

CPL es una persona jurídica de derecho privado, empresa asociativa sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada, de número de asociados y patrimonio social variable e ilimitado, regida por la ley, los principios universales del cooperativismo y el presente estatuto.

ARTÍCULO 2º. Dominio y ámbito territorial. El domicilio principal de la Cooperativa es la ciudad de Puerto Patiño, departamento de Cesar

ARTÍCULO 3º. Duración: La duración de la cooperativa es indefinida, pero puede disolverse y liquidarse en cualquier momento en los casos previstos por la ley y el presente estatuto.

ARTÍCULO 4º. Normas que nos rigen. La Cooperativa de Pescadores Ltda se regirá por los principios y valores universales del cooperativismo, por las normas legales vigentes y en general por las normas legales vigentes y en general por las normas del derecho aplicable a su condición de persona jurídica.

Nota: Tener en cuenta lo señalado en el artículo 19 de la Ley 79 de 1988.

CAPÍTULO II

OBJETIVO DEL ACUERDO COOPERATIVO Y ACTIVIDADES

ARTÍCULO 5º. Objetivos. La cooperativa tiene como objetivos generales del acuerdo cooperativo promover el desarrollo económico y cultural de todos los asociados, implementando la comercialización y distribución de la producción, así mismo brindar la asistencia a socios y comunidad en general.

ARTÍCULO 6º. Actividades. Para el logro de sus objetivos la Cooperativa realizará las siguientes actividades:

A. Realizar actividades relacionadas con el trabajo asociado, la presentación personal y conjunta de sus servicios, mediante una equitativa compensación por el aporte en trabajo a la cooperativa.

Desarrollar actividades relacionadas con la producción, distribución, comercialización de productos agropecuarios.

B. realizar actividades encaminadas a la producción de bienes de beneficios para los asociados y la comunidad.

C. Las demás que, de acuerdo a la ley, los estatutos y los principios cooperativos correspondan a su naturaleza de la **Cooperativa de Pescadores Ltda**

ARTÍCULO 7º. Actos Cooperativos y sujeción a los principios. Las actividades previstas en el artículo anterior que la cooperativa realice con sus asociados o con otras Cooperativas en desarrollo de sus objetivos sociales constituyen actos cooperativos y en su

ejecución se dará aplicación a los principios básicos del cooperativismo, así como a sus métodos y procedimientos universalmente aceptados. La Cooperativa, por medio de sus árganos competentes, podrá organizar los establecimientos y dependencias administrativas que sean necesarias de conformidad con las normas legales vigentes y realizar toda clase de actos, contratos, operaciones y negocios jurídicos lícitos que se relacionen directamente con el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de sus objetivos.

Los diversos servicios de la Cooperativa podrán ser organizados en secciones de acuerdo con las características de cada tipo.

ARTÍCULO 8º. Reglamentación de los servicios. Para el establecimiento de los servicios de la Cooperativa, el consejo de administración dictará las reglamentaciones particulares donde se consagren los objetivos específicos de los mismos, sus recursos económicos de operación, la estructura administrativa que se requiera, como todas aquellas disposiciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de su objeto social.

ARTÍCULO 9º. Convenios para prestación de servicios. Cuando no sea posible o conveniente prestar directamente un servicio a sus asociados, la Cooperativa podrá atenderlo por intermedio de otras entidades, en especial del sector Cooperativo, celebrando para el efecto convenios especiales.

ARTÍCULO 10. Prestación de servicios al público no asociado. Por regla general, la Cooperativa prestará preferiblemente los servicios objeto del acuerdo Cooperativo, a los asociados. Sin embargo, por razones de interés social o bienestar colectivo, podrán extenderse esos servicios al público no asociado de conformidad con las normas legales vigentes y según el capítulo del presente anexo.

CAPÍTULO III

DE LOS ASOCIADOS

ARTÍCULO 11. Calidad de asociado. Se adquiere: (art. 22 Ley 79/88)

Podrán ser asociados de la Cooperativa: (art.21 Ley 79/88)

CAPÍTULO IV

DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASOCIADOS, CONDICIONES PARA SU ADMISIÓN, RETIRO Y EXCLUSIÓN

ARTÍCULO 12. Requisitos de la admisión de los asociados:

- Ser legalmente capaz y mayor de 14 años
- Presentar solicitud escrita ante el Consejo de Administración y suministrar toda la información solicitada por la Cooperativa en forma fidedigna y verificable.
- Pagar el valor de la cuota de admisión no reembolsable cuyo monto se establece en (1/2) por ciento del Salario Mínimo Legal vigente.
- Tener su domicilio en el territorio nacional.
- Ser Admitido por el consejo de Administración.
-

ARTÍCULO 13. Deberes de los asociados: (art.24 Ley 79/88)

a. Tener entendimiento sobre los principios básicos del Cooperativismo, características del acuerdo cooperativo, estatutos y reglamentos que rigen a la Cooperativa.

b. Portarse siempre con espíritu cooperativo, tanto en sus relaciones con la Cooperativa como con los demás asociados, sus directivos y empleados.

c. Privarse de ejecutar hechos o de incurrir en omisiones que perjudiquen o puedan afectar la estabilidad económica y financiera o el buen nombre y la buena imagen de la Cooperativa.

d. Efectuar fiel y puntualmente los compromisos sociales y económicos adquiridos con la Cooperativa.

e. Acatar y cumplir las determinaciones que adopten los organismos de administración y vigilancia de la Cooperativa de conformidad con las funciones o

atribuciones señaladas en la legislación cooperativa, en los presentes estatutos y en reglamentaciones internas.

ARTÍCULO 14. Derechos de los asociados: (art. 23 Ley 79/88) y los que estimen Convenientes

a. Ejecutar con la Cooperativa todas las operaciones autorizadas por el estatuto, en las condiciones establecidas en este y en los reglamentos internos respectivos.
b. Contribuir en la administración de la Cooperativa mediante el desempeño de cargos sociales.
c. Desempeñar la función del sufragio cooperativo en las asambleas generales y en los demás eventos de participación democrática en tal forma que a cada asociado hábil corresponde un voto.
d. Disfrutar de los beneficios y prerrogativas de la Cooperativa.
e. Utilizar de los programas de educación, formación y capacitación cooperativa, social y técnica que se realicen.
f. Inspeccionar la gestión económica y financiera de la Cooperativa, para lo cual podrá examinar los libros, archivos, inventarios y operaciones.
g. Retirarse voluntariamente de la Cooperativa, mientras esta no se haya disuelto

PARÁGRAFO: El ejercicio de los derechos estará condicionado al cumplimiento de los deberes teniendo en cuenta la habilidad del asociado y los que estimen pertinentes.

ARTÍCULO 15. Pérdida de calidad de asociado. La calidad de asociado de la Cooperativa, se pierde: (ver art. 25 Ley 79/88)

ARTÍCULO 16. Retiro voluntario. El Consejo de Administración aceptará el retiro voluntario siempre que medie solicitud por escrito. El Consejo de Administración tendrá un plazo de 30 días para resolver las solicitudes de retiro de los asociados.

ARTÍCULO 17. Reintegro posterior al retiro voluntario. El asociado que se haya retirado voluntariamente de la Cooperativa, podrá, después de 3 meses o año(s) del retiro, solicitar su reingreso a ella, acreditando cumplir los requisitos exigidos a los nuevos asociados en el artículo 12 del presente Estatuto.

ARTÍCULO 18. No concesión de retiro voluntario del asociado. El consejo de Administración no concederá el retiro de los asociados en los siguientes casos:

- Cuando el asociado tenga obligaciones pendientes con la Cooperativa
- Cuando el asociado haya incurrido en causales de suspensión o exclusión.
- Relacionar otros que se consideren pertinentes

ARTÍCULO 19. Reintegro posterior al retiro por pérdida de calidades o condiciones para ser asociado. El asociado que hubiere dejado de pertenecer a la cooperativa podrá solicitar nuevamente su ingreso a ella, siempre y cuando acredite la desaparición de las causas que originaron su retiro y cumpla los requisitos exigidos a los nuevos asociados, pero el Consejo de Administración decidirá sobre la aceptación de su ingreso para lo cual deberá cumplir lo establecido en el artículo 17.

ARTÍCULO 20. Muerte del asociado. La muerte determina la pérdida de la calidad de asociado a partir de la fecha de su deceso y la desvinculación se formalizará por el Consejo de Administración registrando en el acta de una reunión posterior a tal hecho.

ARTÍCULO 21. Los derechos del asociado muerto y representación. En caso de retiro por fallecimiento, los aportes, intereses, excedentes y demás derechos pasarán a sus herederos, quienes comprobarán la condición de tales, de acuerdo con las normas civiles vigentes. En todo caso los herederos deberán designar en un término improrrogable de 2 mes(es), a partir de la fecha de fallecimiento, la persona que lo representará ante la Cooperativa, sin que este adquiera la calidad de asociado.

ARTÍCULO 22. Afiliación del heredero de asociado muerto. En los casos de fallecimiento o incapacidad permanente declarada, podrá ingresar a la Cooperativa en calidad de asociado, el cónyuge no separado, la compañera permanente o el hijo mayor en orden descendente que quiera vincularse a la Cooperativa, mediante solicitud de ingreso, y con el lleno de los requisitos estatutarios.

ARTÍCULO 23. Efectos de la pérdida de la calidad de asociado. Por el retiro voluntario, muerte, exclusión del asociado, o disolución cuando se trate de personas jurídicas se procederá a cancelar su registro y devolverle sus aportes en la forma y términos previstos en el presente estatuto. Así mismo la Cooperativa podrá dar por terminado el plazo de las obligaciones que considere convenientes, con cargo a los aportes y demás derechos económicos que posea el asociado en ella.

PARÁGRAFO: El Consejo de Administración establecerá a través de reglamento especial el procedimiento para notificar al asociado sobre los hechos que originaron la exclusión y la forma de oírlo en descargos, lo mismo que los términos respectivos; complementando dicho procedimiento la forma de devolución de los aportes.

CAPITULO V

REGIMEN DE SANCIONES – CAUSALES Y PROCEDIMIENTOS

ARTICULO 24. Causales de sanción el consejo de Administración sancionará a los asociados conforme a los procedimientos señalados en el presente estatuto, reglamento, principios, valores del cooperativismo y por las causales siguientes:

1. Realizar actos que causen perjuicio moral o material a la cooperativa.

2. Utilizar indebidamente o cambiar el destino de los recursos financieros obtenidos con la cooperativa.

3. Por inasistencia injustificada a las reuniones de la asamblea General y el consejo de Administración, junta de Vigilancia, comité de Educación y demás actos

4. Incumplir las tareas dadas por la Asamblea General y el Consejo de Administración.

5. Por incumplimiento de las obligaciones pecuniarias con la cooperativa.

ARTICULO 25. Sanciones. Se establece la siguiente escala de sanciones a los asociados:

1. Amonestaciones, que consiste en llamada de atención verbal.

2. Censura por escrito con copia a la hoja de vida del asociado.

3. Multa pecuniaria hasta por 120 días

4. Suspensión de los derechos cooperativos hasta por un tiempo de 12 meses.

5. Exclusión.

ARTICULO 26. Exclusión. Además de los casos previstos en la ley 79/88, el consejo de Administración de la cooperativa excluirá a los asociados por los siguientes casos:

1. Por infracciones graves a la disciplina social que pueda desviar los fines de la cooperativa.

2. Por delitos que impliquen penas privativas de la libertad originados por actos o hechos que afecten el acuerdo cooperativo.

3. Por falsedad o retención en los informes o documentos que se le requieran.

4. Por servirse de la cooperativa en beneficios o provecho a terceros.

5. Por actividades desleales contrarias a los principios y valores del cooperativismo.

6. Por entregar a la Cooperativa bienes de procedencia fraudulenta.

7. Por efectuar operaciones ficticias en perjuicio de la cooperativa, de los asociados o de terceros.

8. Por inasistencia consecutiva a 3 faltas se realizara multas por parte de Asambleas Generales.

9. Por cambiar la finalidad de los recursos financieros obtenidos de la cooperativa.

10. Por abstenerse de recibir educación cooperativa e impedir que los demás asociados la reciban.

11. Otros.

ARTICULO 27. Reincidencia. En caso de reincidencia de las sanciones disciplinarias serán aplicadas de acuerdo con lo siguiente:

1. Después de una (1) amonestación durante un (1) año, la nueva sanción no podrá ser inferior a la censura.

2. Después de dos (2) sanciones durante un (1) año, entre las cuales hubiese al menos una (1) censura, la nueva sanción no podrá ser inferior a la suspensión.

3. Después de tres (3) sanciones de durante un (1) año, entre las cuales hubiese al menos una (1) suspensión, la nueva sanción será la exclusión.

ARTICULO 28. Atenuantes. Las sanciones disciplinarias se aplicarán teniendo en cuenta los atenuantes y agravantes que a continuación se relacionan:

1. Se entenderá como atenuante el cumplimiento oportuno por parte del asociado de todas las obligaciones desde el ingreso a la cooperativa y su buen comportamiento.

2. El consejo de administración evaluara el grado de participación e interés del asociado en el logro de los objetivos sociales.

3. Se entenderá como agravante rehusarse o hacer caso omiso de las comunicaciones escritas o verbales que hagan los órganos de administración, control y vigilancia de la cooperativa en el ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 29. Causales de sanción órganos de administración y vigilancia. Para los miembros del consejo de Administración y la junta de vigilancia, además de las causales,

sanciones, justificaciones y agravantes anotados; serán también motivo de sanción, el incumplimiento de las obligaciones que les correspondan como miembros de dichos organismos.

PARÁGRAFO. El consejo de Administración podrá aplicar las sanciones contempladas en el presente estatuto a los asociados que ocupen cargos en los órganos de administración y vigilancia a excepción de la exclusión, para lo cual será necesario que la Asamblea General separe del cargo al directivo.

ARTICULO 30. Procedimiento. Para la aplicación de sanciones se procederá de la siguiente manera:

Cuando un asociado se encuentra incurso en alguna de las causales de sanción contempladas en el presente estatuto, el Consejo de Administración dentro de los diez (10) días hábiles siguientes realizará investigación previa; si encuentra que existe mérito suficiente, formulará pliego de cargos al asociado infractor y lo notificará personalmente. De no ser posible ésta se comunicará por carta certificada al domicilio registrado en los archivos de la cooperativa, si no se hiciere presente dentro de los diez (10) días siguientes, se notificará por edicto que se fijará en la secretaría de la cooperativa en lugar visible por un término de veinte (20) días hábiles, se dejará constancia de la fecha y hora de fijación y desfijación del edicto, el cual se anexará al expediente del inculpado; al sexto (6) día hábil siguiente se procederá a nombrar un defensor para continuar el proceso.

Dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación el asociado, defensor, o apoderado podrá presentar descargos y aportar y/o solicitar las pruebas que pretenda hacer valer y que sean conducentes y pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.

El Consejo de Administración procederá a evaluar los descargos y se establece que la conducta del asociado acredita sanción, proferirá resolución debidamente aprobada, la cual será notificada en términos contemplados en el presente estatuto. La Cooperativa puede optar

por el Tribunal de Arbitramento, la amigable composición u otro sistema que a bien tenga. (Definirlo)

ARTÍCULO 31. Mantenimiento de la disciplina social. Corresponde a los asociados, directivos y órganos de control mantener la disciplina social de la Cooperativa y ejercer la función correccional.

ARTÍCULO 32. De los recursos. Contra la resolución de sanción proferida por el Consejo de Administración, el asociado tendrá derecho a interponer los recursos de reposición y apelación.

Al Consejo de Administración le corresponde conocer y resolver los recursos de reposición presentados por los asociados dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de una sanción y los resolverá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición; de ser resuelto en forma desfavorable el asociado podrá interponer el recurso de apelación dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de notificación, ante el comité de apelaciones, el cual deberá resolver dentro de los quince (15) días siguientes a su radicación.

CAPITULO VII

REGIMEN DE ORGANIZACIÓN INTERNA, CONSTITUCIÓN, PROCEDIMIENTOS Y FUNCIONES DE LOS ORGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA, CONDICIONES, INCOMPATIBILIDADES Y FORMA DE ELECCIÓN Y REMOCIÓN DE SUS MIEMBROS

ARTICULO 33. Órganos de administración. La administración de la cooperativa estará a cargo de la Asamblea General, el Consejo de Administración y el Gerente.

ARTICULO 34. Asamblea General. La Asamblea General es el órgano máximo de administración de la Cooperativa y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados,

siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, reglamentarias y estatutarias. La constituye la reunión de los asociados hábiles o los delegados elegidos por éstos.

PARÁGRAFO. Asociados hábiles. Son asociados hábiles para efectos del presente artículo, los inscritos en el registro social que no tengan suspendidos sus derechos y se encuentren al corriente en el cumplimiento de todas sus obligaciones con la Cooperativa al momento de la convocatoria para la celebración de la Asamblea General y de conformidad con el reglamento que sobre el particular expida el Consejo de Administración.

La Junta de Vigilancia verificará la lista de asociados hábiles e inhábiles y la relación de estos últimos será publicada para conocimiento de los afectados, la cual durará fijada en las oficinas de la Cooperativa en un lugar visible por un término no inferior a 10 días hábiles anteriores a la fecha de la celebración de la Asamblea, tiempo durante el cual los asociados afectados podrán presentar los reclamos relacionados con la capacidad de participar.

ARTICULO 35. Clases de asambleas. Asambleas Ordinarias y Extraordinarias. Las Ordinarias deberán celebrarse dentro de los tres (3) primeros meses del año calendario para el cumplimiento de sus funciones regulares. Las Extraordinarias podrán reunirse en cualquier época del año con el objeto de tratar asuntos imprevistos o de urgencia que no puedan postergarse hasta la siguiente Asamblea General Ordinaria y en ellas se tratarán únicamente los asuntos para los cuales han sido convocados y los que se derivan estrictamente de éstos.

ARTICULO 36. La Asamblea General de Asociados puede ser sustituida por Asamblea General de Delegados, en consideración a que los asociados estén domiciliados en varios lugares dentro del ámbito de operaciones de la cooperativa, que se dificulta reunirlos personalmente y ello implica costos onerosos para la misma. En virtud de lo anterior, queda facultado el Consejo de Administración para adoptar la decisión correspondiente y para aprobar el reglamento de elección de delegados, con base en las condiciones y requisitos

básicos señalados a continuación:

a. El número de delegados principales será de 5.

b. Pueden elegirse delegados suplentes en número máximo de 5.

c. Debe garantizarse la información precisa y oportuna a todos los asociados sobre la decisión de sustitución y sobre reglamento de elección para asegurar la participación plena en el proceso electoral.

d. Deben establecerse las zonas electorales y asignar a cada una de ellas en forma equitativa el número de delegados principales y suplentes que deben elegir en proporción al número de asociados hábiles en cada una de ellas.

e. La elección debe efectuarse mediante el sistema de voto (2/3).

f. El delegado en ejercicio que por alguna causa perdiere la calidad de asociado o retiro, o por alguna razón dejare de ser asociado hábil, perderá la calidad de delegado y en tal caso asumirá dicha calidad el suplente que en orden corresponda.

ARTICULO 37. Convocatoria. La convocatoria a Asamblea General Ordinaria se hará para una fecha, hora, lugar y objetivos determinados. La notificación de la convocatoria se hará con una anticipación no inferior a 10 días hábiles, mediante comunicación escrita que será enviada a todos los asociados a la dirección que figure en los registros de la cooperativa o mediante avisos públicos colocados en las carteleras de la Sede Principal y Oficinas Principales de esta o en periódico de reconocida circulación.

ARTICULO 38. Competencia para convocar asambleas. Por regla general la Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria será convocada por el Consejo de Administración. La Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal o un quince por ciento (15%) mínimo de los asociados hábiles, podrán solicitar al Consejo de Administración la convocatoria de Asamblea General Extraordinaria.

Igualmente, si el Consejo de Administración no atendiera la solicitud de convocatoria de Asamblea General Extraordinaria pedida por la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal o el quince por ciento (15%) de los asociados hábiles, una vez transcurridos 30 días calendario contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud, la Asamblea General Extraordinaria será convocada directamente por quien formuló la solicitud.

ARTICULO 39. Quórum. El quórum de la Asamblea General lo constituye la mitad de los asociados hábiles o delegados convocados. Si dentro de la hora siguiente a la fijada

en la convocatoria, no hubiere integrado este quórum, se dejará constancia en el acta de tal hecho y la Asamblea podrá deliberar y adoptar decisiones válidas con un número de asociados no inferior al cincuenta por ciento (50%) del número requerido para constituir una cooperativa, esto es, diez (10) asociados.

Una vez constituido el quórum, éste no se entenderá desintegrado por el retiro de alguno o algunos de los asistentes, siempre que se mantenga el quórum mínimo a que se refiere el inciso anterior.

ARTICULO 40. Decisiones. Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta de votos de los asistentes. La reforma de estatutos, la fijación de aportes extraordinarios, la amortización de aportes, la transformación, la fusión, la incorporación y la disolución para la liquidación, requerirán siempre del voto favorable como mínimo de dos terceras partes de los asistentes.

ARTICULO 41. Votos. Cada asociado tendrá derecho solamente a un voto. Los asociados convocados no podrán delegar su representación en ningún caso y para ningún efecto. Las personas jurídicas asociadas a la cooperativa participarán en la asamblea por intermedio de su Representante Legal o de la persona que éste designe.

ARTICULO 42. Elección del Consejo de Administración – Junta de Vigilancia y Revisor Fiscal. La elección del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia se hará

en actos separados y por votación secreta aplicándose el sistema de cociente electoral o el sistema nominal, cuya decisión se tomará en la misma asamblea.

Para la elección del Revisor Fiscal y su suplente se inscribirán candidatos y el sistema electoral a aplicar será el de la mayoría absoluta de votos de los asociados hábiles.

ARTICULO 43. Las actas de las asambleas. Lo ocurrido en las reuniones de la Asamblea General se hará constar en el libro de actas y éstas se encabezarán por su número y contendrán por lo menos la siguiente información: Lugar, fecha, hora de la reunión, forma y antelación de la convocatoria y órgano o persona que convocó, número de asociados o delegados asistentes y número de los convocados, los asuntos tratados, las decisiones adoptadas y el número de votos emitidos a favor, en contra o en blanco, los nombramientos efectuados y la fecha y hora de clausura, ciñéndose en todos caso a las disposiciones legales y reglamentarias.

La asamblea adoptará el mecanismo para la aprobación del acta: lectura y aprobación en el momento de finalizar la asamblea y una comisión que se encargue de la misma.

PARÁGRAFO. Los asociados hábiles convocados a la Asamblea General, dentro de los diez (10) días hábiles anteriores a la fecha de celebración del evento, podrán examinar con la Junta de Vigilancia los documentos, balances y estados financieros, así como los informes que se presentarán a consideración de ellos.

ARTICULO 44. Funciones de la asamblea. Son funciones de la Asamblea General:

(Transcribir y complementar las señaladas en el artículo 34 de la Ley 79/88).

PARÁGRAFO. Para el proceso de elección de dignatarios se deberán tener en cuenta sus capacidades, conocimientos, aptitudes personales, integridad ética y destreza para ejercer la representatividad.

ARTICULO 45. Consejo de Administración. Es el órgano permanente de administración subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Está integrado por

3 (definir numéricamente la composición) asociados principales con sus respectivos suplentes numéricos, elegidos por un período de 1 año(s) (se sugiere que no pase de 2 años).

ARTICULO 46. Pueden ser funciones del Consejo de Administración:

- Expedir su propio reglamento de funcionamiento.
- Decidir sobre el ingreso, retiro, exclusión, suspensión, sanciones de los asociados de conformidad con lo reglamentado.
- Reglamentar los servicios y fondos de la cooperativa.
- Elaborar el presupuesto, la estructura operativa y nómina de cargos.
- Dar cumplimiento a los mandatos de la asamblea.
- Nombrar el gerente y miembros de los comités especiales.
- Convocar a asamblea general ordinaria y extraordinaria.
- Verificar si los montos de las pólizas de manejo de los seguros para proteger a los empleados y activos de la cooperativa corresponden a los exigidos en las respectivas disposiciones.
- Estudiar, atender los informes y recomendaciones de los órganos internos de control.
- Otras que le correspondan.

ARTICULO 47. Funcionamiento. El Consejo de Administración una vez instalado elegirá entre sus miembros principales: presidente, vicepresidente y secretario. Se reunirá ordinariamente por lo menos una vece al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan. La convocatoria a reunión podrá hacerla e Presidente o el Gerente, por escrito con cinco días de antelación a la fecha de la respectiva reunión.

ARTÍCULO 48. Condiciones para elección de miembros del consejo de administración. Para ser elegido miembro del consejo de administración se requiere:

1. Ser asociado hábil de la cooperativa y no haber sido sancionado o suspendido.

2. Tener una antigüedad como asociado de … años.

3. Acreditar educación en economía solidaria.

4. Disponibilidad de tiempo.

5. Cumplir con lo señalado en el parágrafo del artículo 41 del presente estatuto.

ARTÌCULO 49. Prohibiciones para el consejo de administración:

Los miembros del consejo de administración no podrán ser miembros de la junta de vigilancia simultáneamente de la misma cooperativa, ni llevar asuntos de la entidad en calidad de empleado o de asesor.

Los miembros del consejo de administración no podrán ser parientes entre si, ni con miembros de la junta de vigilancia, revisor fiscal o empleado de manejo y confianza dentro del cuarto grado de consanguinidad y primero de afinidad, único civil ni estar ligado por matrimonio.

ARTÌCULO 50. Dimitencia. Será declarado dimitente todo miembro principal o suplente del consejo de administración que faltare 3 veces consecutivas a las sesiones ordinarias y extraordinarias sin causa justificada. Justificación esta que deberá ser presentada por escrito al consejo de administración en el término establecido en el respectivo reglamento.

ARTÌCULO 51. Quórum, reuniones de consejo de administración. La concurrencia de la mitad más uno de los miembros en calidad de principales del consejo de administración constituirá quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas.

ARTÌCULO 52. Actas del consejo de administración. De las reuniones del consejo de administración se levantarán actas que serán elaboradas por el secretario (a) a mas tardar

al día siguiente, para que se haga oficial dentro de los cinco (5) días siguientes a cada sesión, una vez firmadas y aprobadas serán prueba suficiente de los hechos que en ella consten.

PARÁGRAFO: Las determinaciones de aplicación inmediata implica que su elaboración, aprobación y conocimiento, será inmediato, dejando constancia de la entrega de la copia a los órganos de control.

ARTÌCULO 53. Remoción de miembros del consejo de administración. Los miembros del consejo de administración serán removidos de su cargo, por las siguientes causales:

1. Por perdida de su calidad de asociado.

2. Por haber sido declarado dimitente acorde con el artículo 53 del presente estatuto.

3. Dejación voluntaria del cargo previa comunicación escrita a la Junta de Vigilancia.

4. Faltar tres (3) veces consecutivas a las secciones ordinarias habiendo sido convocado, sin causa justificada, fuerza mayor o caso fortuito.

PARÁGRAFO: Para los casos contemplados en los casos 1 y 2 del presente artículo, la remoción como miembro del consejo de administración será decretada por este mismo organismo. Si el afectado apelare a la asamblea esta decisión deberá hacerla dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación mediante escrito presentado a la secretaria general de la cooperativa. Mientras la asamblea decide el removido no podrá actuar como consejero.

ARTÌCULO 54. Consejeros suplentes. Cada miembro suplente del consejo de administración reemplazara al principal que le corresponda en sus ausencias accidentales, temporales o permanentes, o cuando el principal ha sido removido de su cargo. En los dos últimos casos ocupara el cargo de propiedad hasta terminar el período.

ARTÌCULO 55. El gerente. Será el representante legal y el ejecutor de las decisiones de la asamblea general y del consejo de administración, sus funciones serán

precisadas en el estatuto. Será elegido por el consejo de administración, sin perjuicio de poder ser removido libremente en cualquier tiempo por dicho organismo.

ARTÍCULO 56. Requisitos para el ejercicio de cargo del Gerente. Para ser gerente de la Cooperativa se requiere como mínimo los siguientes requisitos:

- Haber sido nombrado por el consejo de administración y aceptado tal cargo.
- Presentar pólizas de manejo requeridas.
- Ser reconocido por entidad competente.
- Tener capacidad y aptitudes personales, conocimientos, integridad ética y destreza para desempeñar el cargo.
- Otros señalados por el consejo de administración.

ARTÌCULO 57. Funciones del gerente.

- Representar legal y judicialmente a la cooperativa.
- Organizar, coordinar y supervisar las actividades operativas y de administración, entre éstas poner en marcha las dependencias administrativas, sucursales, agencias u oficinas que señale el consejo de administración y de conformidad con las normas legales vigentes nombrar y remover el personal administrativo.
- Mantener las relaciones y la comunicación de la administración con órganos directivos, asociados y terceros.
- Elaborar y someter a la aprobación del consejo de administración los reglamentos de carácter interno relacionados con el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.
- Celebrar contratos hasta un monto de (½) por ciento y revisar operaciones del giro ordinario de la cooperativa.
- Verificar diariamente el estado de caja.

- Responsabilizarse de enviar oportunamente los informes respectivos a las entidades competentes.
- Las demás que se deriven de la naturaleza de su cargo.

ARTÌCULO 58. Órganos de inspección y vigilancia. Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que le estado ejerza sobre la cooperativa, esta contara para su fiscalización con una junta de vigilancia y un revisor fiscal.

ARTÌCULO 59. Junta de vigilancia. Es el órgano de control social responsable de vigilar el efectivo funcionamiento de la cooperativa. Estará constituido por 3 (no superior a tres asociados hábiles) y suplentes si lo consideran, para un período de un año.

ARTÌCULO 60. Funciones de la junta de vigilancia.

- Velar por que los actos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias, reglamentarias y a los principios cooperativos.
- Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.
- Hacer llamado de atención a los asociados cuando incumplan sus deberes consagrados en la ley, los estatutos y reglamentos.
- Verificar la lista de asociados hábiles e inhábiles para participar en asambleas o elegir delegados.
- Rendir informe de sus actividades a la asamblea general ordinaria, y
- Las demás que le asignen la ley o los estatutos, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a sus funciones propias de la auditoría interna o revisión fiscal, salvo en aquellas cooperativas eximidas de revisor fiscal por la entidad competente.

PARÁGRAFO. Las funciones señaladas por la ley a la junta de vigilancia deberán desarrollarse con fundamento en criterios de investigación y valoración y sus observaciones o requerimientos serán documentados debidamente. Los miembros de este órgano responderán personal y solidariamente por el cumplimiento de las obligaciones que les imponen la ley y los estatutos.

ARTÌCULO 61. Revisor fiscal. Es el encargo del control económico, contable, financiero y fiscal de la cooperativa, nombrado por asamblea general, quien acreditará:

- Tarjeta profesional vigente.
- Certificado de antecedentes disciplinarios actualizados.
- No ser asociado de la cooperativa.

ARTÌCULO 62. Funciones revisor fiscal:

- Cerciorarse de que las operaciones que se celebran o cumplan por cuenta de la organización se ajustan a las prescripciones del estatuto, a las decisiones de la asamblea general y del consejo de administración.
- Dar oportuna cuenta por escrito a la asamblea o a la junta de asociados, al consejo de administración o al gerente, según los casos, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la organización.
- Colaborar con las entidades gubernamentales que ejerzan inspección y vigilancia de la organización rendirles los informes a que haya lugar.
- Velar por que se lleve regularmente la contabilidad de la organización y las actas de las reuniones de la asamblea, junta de vigilancia y del consejo de administración.
- Autorizar con su firma cualquier balance que se haga con su dictamen o informe correspondiente. Convocar a la asamblea o a la junta de asociados a reuniones extraordinarias cuando los juzgue necesario y

- Cumplir las demás atribuciones que le señalen las leyes o el estatuto y las que siendo compatibles con las anteriores, le encomiende la asamblea o la junta de asociados.

ARTÌCULO 63. Comité de educación. Es el encargado de orientar y coordinar las actividades de educación cooperativa y elaborar cada año un plan o programa con su correspondiente presupuesto en el cual se incluirá la utilización del fondo de educación.

Funciones:

- Elaborar y actualizar el diagnóstico de la educación cooperativa en la organización.
- Diseñar y coordinar la ejecución de proyectos educativos, sociales y empresariales que contribuyan al cumplimiento del plan de desarrollo fijado por la cooperativa en aras de fortalecer el balance social.
- Presentar al consejo informes periódicos sobre el desarrollo de las actividades programadas con el objeto de ser divulgadas en la asamblea.
- Otras señaladas por el consejo de administración.

De acuerdo con las necesidades de la organización, se acreditarán otros comités como:

de solidaridad, de crédito, de deportes y recreación, entre otros.

CAPÌTULO VIII

INCOMPATIBILIDADES

ARTÌCULO 64. Los miembros de la junta de vigilancia no podrán ser simultáneamente del consejo de administración de la misma cooperativa; ni llevar asuntos de la entidad en calidad de empleado o de asesor. Los miembros del consejo de administración no podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la comunidad (excepto las de trabajo asociado).

PARÁGRAFO: Los cónyuges, compañeros permanentes y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil de los miembros de

la junta de vigilancia, del consejo de administración, del representante legal o del secretario general de la cooperativa, tampoco podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con dicha cooperativa.

ARTÌCULO 65. La aprobación de los créditos que soliciten los miembros de sus respectivos consejos directivos y juntas de vigilancia o de las personas jurídicas de las cuales estos sean administradores, corresponderá al órgano, comité o estamentos que señale en este estatuto. Serán personal y administrativamente responsables los miembros de dicho estamento que otorguen créditos en condiciones que incumplan las disposiciones legales y estatutarias sobre la materia.

PARÁGRAFO. Las solicitudes de crédito del representante legal deberán ser sometidas a la aprobación del consejo de administración, cuyos miembros serán responsables por el otorgamiento de créditos en condiciones que incumplan las disposiciones legales y estatutarias sobre la materia.

CAPÌTULO IX

RÈGIMEN ECONÒMICO

ARTÌCULO 66. Definición. Es el esquema mediante el cual la administración fija el origen de los ingresos de carácter administrativo y patrimonial, con los cuales se prevé el funcionamiento de la entidad; que se pueden constatar en las cuentas, balance general, inventario y estado de resultados financieros de la cooperativa, cuyo ejercicio es anual y con corte a 31 de diciembre de cada año; se presentan en primera instancia para aprobación del consejo para posteriormente remitir a la asamblea general y a la entidad competente para su respectiva aprobación. **ARTÌCULO 67. Patrimonio.** El patrimonio de la cooperativa estará constituido por los aportes sociales individuales y los amortizados, los fondos y reservas de carácter permanente, las donaciones que se reciban con destino al incremento patrimonial, los excedentes no distribuidos y el superávit por valoraciones patrimoniales. El patrimonio de la

cooperativa será variable e ilimitado sin perjuicio del monto mínimo de aportes sociales que se establece en el presente estatuto.

ARTICULO 68. Aportes sociales individuales -Características. Los aportes sociales individuales serán cancelados por los asociados en forma ordinaria o extraordinaria y deben ser satisfechos en dinero, especie o trabajo convencionalmente avaluados entre el aportante y el consejo de administración; quedaran directamente afectados desde el origen a favor de la cooperativa como garantía de las obligaciones que los asociados contraigan en ellas, no podrán ser gravados por sus titulares a favor de terceros, serán inembargables y solo podrán cederse a otros asociados en el casos y en la forma que prevean los reglamentos.

La cooperativa por medio de su revisor fiscal certificará cada 6 meses, años(s) el monto de aportes sociales que posea en el cada asociado y en ningún caso tendrá el carácter de títulos valores.

ARTÌCULO 69. Suscripción y pago de aportes sociales individuales ordinarios. Los asociados deberán suscribir como mínimo en el momento de su ingreso, aportes sociales por un valor equivalente a $1.000.000

PARÁGRAFO: Los aportes económicos, en este estatuto deberán mantenerse actualizados por los asociados conforme a los incrementos periódicos que decrete el gobierno.

ARTÍCULO 70. Aportes extraordinarios. La asamblea general podrá establecer aportes extraordinarios para incrementar los aportes sociales de la cooperativa cuando lo exijan circunstancias especiales.

ARTÌCULO 71. Excedentes: ver artículo 54, ley 79 de 1988.

ARTÌCULO 72. Reserva de protección de aportes. La reserva de protección de aportes sociales tiene por objeto garantizar a la cooperativa la normal realización de sus operaciones, y solo podrá disminuir para:

1. Cubrir perdidas.

2. Trasladarla a la entidad que indique el estatuto en caso de liquidación.

Su aplicación tendrá preferencia sobre cualquier otro fondo y podrá incrementarse, además con aportes especiales ordenados por la asamblea general, en todo caso, cuando se utilice para compensar pérdidas el excedente que se obtenga con posterioridad se utilizará para restablecer la reserva al nivel que tenía antes su utilización.

ARTÌCULO 73. **Fondo de solidaridad.** El fondo de solidaridad tiene por objeto atender las necesidades consideradas como calamidad grave de los asociados, así como colaborar en dinero o en especie para la atención de calamidades que por su gravedad el consejo de administración considere razonable hacerlo. Para el cumplimiento del objeto del fondo será necesaria la reglamentación del consejo de administración.

ARTÌCULO 74. Fondo de educación. El fondo de educación tiene por finalidad proporcionar los recursos necesarios para cumplir con las actividades de formación, capacitación, promoción, asistencia técnica e investigación que respondan proyectos educativos sociales y empresariales en el marco del plan de desarrollo de la cooperativa.

ARTÌCULO 75. Revalorización de aportes. Igualmente, con recursos prevenientes de los remanentes de los excedentes de cada ejercicio económico, la cooperativa podrá incrementar un fondo especial destinado a revalorizar los aportes sociales.

ARTÌCULO 76. Fondos especiales. La asamblea podrá crear fondos especiales de carácter permanente o transitorio con el fin de atender necesidades de sus asociados como consecuencia de los riesgos propios de su actividad, así como para prestarles de manera permanente y eficiente servicios de previsión, asistencia, solidaridad, recreación y deportes.

Estos fondos podrán incrementarse progresivamente con cargo al ejercicio anual, así como con recursos provenientes de los excedentes, a juicio de la asamblea general.

Corresponderá al consejo de administración la reglamentación de estos fondos, de manera que garantice su acceso a la totalidad de los asociados.

ARTÍCULO 77. Retorno de excedentes a los asociados. Estos podrán devolverse a los asociados en la proporción aprobada por la Asamblea General y de conformidad por la Ley; se devolverán en relación con el uso de los servicios o la partición en el trabajo.

ARTÍCULO 78. Amortización de aportes. La amortización parcial o total de los aportes de los asociados, sólo podrá llevarse a efecto en el evento que a juicio de la Asamblea las condiciones económicas de la cooperativa hayan alcanzado un grado de desarrollo que permita realizar los reintegros, sin afectar la prestación de los servicios y a la vez proyectar el desarrollo normal de la asociación En todo caso, el reintegro o devolución de aportes deberán hacerse en la forma y términos que dispongan el estatuto y reglamento que sobre el particular expida en Consejo de Administración.

ARTÍCULO 79. Donaciones. Las donaciones con destinación específica que se hagan a favor de la Cooperativa de Pescadores Ltda.

CAPÍTULO X

DE LA ACTIVIDAD FINANCIERA

El ejercicio de la Actividad Financiera deberá ceñirse a la Ley 454 de 1998.

CAPÍTULO XI

DE LA RESPONSABILIDAD DE LA COOPERATIVA Y DE LOS ASOCIADOS

ARTÍCULO 80. Responsabilidad de la Cooperativa. La Cooperativa se hará acreedora o deudora ante terceros y ante asociados, por las operaciones que activa o pasivamente efectué el Consejo de Administración, el Gerente o cualquier otro mandatario especial de ella, dentro de los límites de sus respectivas atribuciones estatutarias.

ARTÍCULO 81. Responsabilidad de los asociados. La responsabilidad de los Asociados para con la Cooperativa se limita a los valores que estén obligados a aportar y comprende las obligaciones contraídas por la Cooperativa durante su permanencia como asociado y que persista a la fecha de su retiro o exclusión.

ARTÍCULO 82. Devolución de aportes en caso de pérdida. Si a la fecha de retiro de un asociado el patrimonio de la Cooperativa se encontrare afectado por una pérdida, la devolución de sus aportes se verá igualmente afectada para lo cual la administración podrá retenerle de sus aportes un valor equivalente al que presente la pérdida frente al patrimonio a que ascienda el estado financiero del cierre del ejercicio económico del año inmediatamente anterior. Tal monto le será retenido al asociado hasta por término de 2 años, si a la fecha ha habido recuperación parcial o total se devolverá, en caso contrario se aplicará a la pérdida acumulada.

ARTÍCULO 83. Responsabilidad de los órganos de Administración, vigilancia y control. Los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Gerente, Revisor Fiscal y demás funcionarios de la Cooperativa, son responsables de la acción, omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones de conformidad con el derecho común.

La Cooperativa y los asociados podrán ejercer acción de responsabilidad contra los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Gerente, Revisor Fiscal y demás empleados por sus actos u omisión, acción o extralimitación con los cuales hayan perjudicado el patrimonio de la Cooperativa, con el objeto de exigir la reparación de los perjuicios causados.

CAPÍTULO XII

FUSIÓN – INCORPORACIÓN –DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

ARTÍCULO 84. Fusión. La cooperativa por determinación de su Asamblea General, podrá disolverse sin liquidarse para fusionarse con otra u otras entidades cooperativas,

cuando su objeto social sea común o complementario, adoptando en común una determinación diferente y constituyendo una nueva cooperativa que se hará cargo del patrimonio de las cooperativas disueltas y se subrogará en sus derechos y obligaciones, regida por nuevo estatuto y con nuevo registro.

ARTÍCULO 85. Incorporación. La Cooperativa podrá, por decisión de la Asamblea General, disolverse sin liquidarse para incorporarse a otra entidad cooperativa, adoptando su denominación, quedando amparada por su personalidad jurídica y transfiriendo su patrimonio a la incorporante, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la cooperativa. Igualmente, la Cooperativa por decisión de la Asamblea General o el Consejo de Administración según lo dispongan los estatutos, podrá aceptar la incorporación de otra entidad cooperativa de objeto social común o complementario, recibiendo su patrimonio y subrogándose en los derechos y obligaciones de la Cooperativa incorporada.

PARÁGRAFO: La fusión o incorporación requerirán el reconocimiento de la entidad del Estado que esté ejerciendo la inspección y control, para lo cual, las cooperativas interesadas deberán presentar los nuevos estatutos y todos los antecedentes y documentos referentes a la fusión o incorporación.

ARTÍCULO 86. Disolución. La Cooperativa podrá ser disuelta por acuerdo de las dos terceras partes de los asistentes a la Asamblea General especialmente convocada para el efecto. La decisión deberá ser comunicada a la entidad del Estado que cumpla dicha función dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la Asamblea.

ARTÍCULO 87. Causales de disolución. La Cooperativa deberá disolverse por las siguientes causas:

1. Por acuerdo voluntario de los asociados.

2. Por reducción de sus asociados a menos de veinte (20) si esta situación ha persistido durante seis (6) meses.

3. Por incapacidad o imposibilidad de cumplir el objeto social.

4. Por fusión o incorporación

5. Porque los medios que emplee para el cumplimiento de sus fines o porque las actividades que desarrolle sean contrarias a la ley, a las buenas costumbres o al espíritu cooperativo.

PARÁGRAFO: En los casos previstos en los numerales 1,2 y 5 del presente artículo, se procederá conforme a lo establecido en la ley.

ARTICULO 88. Liquidadores. Cuando la disolución haya sido acordada en Asamblea, ésta designará un liquidador, concediéndole un plazo perentorio para efectos de su aceptación y posesión, así como el término dentro del cual deberá cumplir con su misión.

Si la Asamblea no hiciere la asignación o el designado no entrare en funciones dentro de los (30) días siguientes a su nombramiento, la institución del Estado que regule dicha situación lo designará.

ARTICULO 89. Registro y publicación de la liquidación. La disolución de la cooperativa, cualquiera que sea el origen de la decisión, será registrada por la entidad del Estado que cumpla dicha función.

También deberá informarse al público en general mediante aviso publicado en un periódico de circulación regular en el municipio correspondiente a la sede de la cooperativa y donde ésta tenga sucursales, agencias u oficinas y en carteles en oficinas de las mismas.

ARTICULO 90. Operaciones permitidas en la liquidación. Disuelta la cooperativa se procederá a su liquidación. Por lo tanto, no podrá iniciar nuevas operaciones en el desarrollo de su objeto social y conservará su capacidad jurídica únicamente por los actos necesarios a la inmediata liquidación. En todo caso deberá adicionar a su razón social la expresión “En liquidación”.

ARTICULO 91. Aceptación y posesión del liquidador. La aceptación del cargo de liquidador o liquidadores, la posesión y la presentación de la póliza de manejo se hará ante la institución del Estado que cumpla dicha función, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha en que se les comunique su nombramiento.

ARTICULO 92. Actuación y representación legal en la liquidación. Si fuere designada junta de liquidadores, éstos actuarán de común acuerdo y las discrepancias que se presenten entre ellos, serán resueltas por los asociados. El liquidador o liquidadores tendrán la representación legal de la cooperativa en liquidación.

ARTICULO 93. Condiciones cuando el liquidador haya administrado bienes de la cooperativa. Cuando sea designada liquidadora una persona que haya administrado bienes de la cooperativa, no podrá ejercer el cargo hasta tanto se aprueben las cuentas de su gestión, por parte de la institución del Estado que cumpla dicha función. Si transcurridos 30 días desde la fecha de su nombramiento, si en que se hubieren aprobado dichas cuentas, se procederá a nombrar nuevo liquidador.

ARTICULO 94. Convocatoria a asociados y a acreedores. El liquidador o liquidadores deberán convocar a los asociados y acreedores cada 10 días o meses para rendir informe detallado sobre la situación en que se encuentre el proceso de liquidación y publicar dicha información en las oficinas donde esté llevando el proceso.

PARÁGRAFO. No obstante, los asociados podrán reunirse cuando lo estimen conveniente para conocer el estado de la liquidación o dirimir las discrepancias que se presenten entre los liquidadores. La convocatoria se hará por el 20% de los asociados al momento de la disolución.

ARTICULO 95. Deberes de los liquidadores: Consultar artículo 118, Ley 79 de 1988. **ARTICULO 96. Honorarios del liquidador.** Los honorarios del liquidador o

liquidadores serán fijados y regulados por la Asamblea en el mismo acto de su nombramiento.

Cuando la designación la haya hecho la institución del Estado que cumpla dicha función, los honorarios serán pagados conforme éste lo determine.

ARTICULO 97. Pagos en el proceso de liquidación: Ver artículo 120, Ley 79 de 1998. **ARTICULO 98. Remanente de la liquidación.** Los remanentes de la liquidación serán transferidos a la cooperativa administrado, que a la fecha de la liquidación de la Asamblea General determine. O en su defecto pasará a un fondo para la investigación cooperativa, administrando por un organismo de tercer grado.

ARTICULO 99. Integración. Para el mejor cumplimiento de sus fines económicos o sociales, o para el desarrollo de sus actividades de apoyo y complemento del objeto social, la Cooperativa por decisión de su Consejo de Administración, podrá asociarse o formar parte en la constitución de organismos de segundo grado e instituciones auxiliares del cooperativismo.

CAPITULO XIII

PROCEDIMIENTO PARA REFORMA DE ESTATUTOS

ARTICULO 100. Reformas estatutarias. La reforma de Estatutos de la Cooperativa sólo podrá hacerse en la Asamblea General, con el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de los asociados o delegados presentes en la Asamblea, previa convocatoria hecha para ese fin.

El proyecto de reforma a los estatutos será enviado a los asociados junto con la convocatoria a la asamblea y el consejo velará porque esta sea debatida suficientemente entre directivos y asociados, previamente a la asamblea. La reforma aprobada en asamblea estará sujeta a registro oficial en la actividad competente.

ARTICULO 101. Los casos no previstos en este estatuto se resolverán primeramente conforme a la ley, a la doctrina y a los principios cooperativos generalmente aceptados.

En último término se recurrirá para resolverlos a las disposiciones generales sobre asociaciones, fundaciones y sociedades que por su naturaleza sean aplicables a las cooperativas.

El presente estatuto de la cooperativa _____fue aprobado en Asamblea _____realizada el día _____del mes de _____por _____votos a favor de _____asociados hábiles. Dado en _____a los _____días del mes de _____de _____

Presidente,

Secretaria

NOTA: Los estatutos deben ajustarse al tipo de cooperativa que se vaya a conformar: de multiactiva, especializada, Integral, financiera. Este es un modelo general ajustado y sugerido por la Superintendencia de la Economía Solidaria.

4.4 Realizar un estudio financiero para determinar la inversión, ingresos, gastos y resultados, y una evaluación económica para conocer la rentabilidad de la cooperativa

4.4.1 Gastos de Funcionamiento

Los gastos de funcionamiento corresponden a lo mínimo requeridos para la operación normal de la empresa, y hace referencia a activos fijos y diferidos.

4.4.1.1 Muebles, Equipo y Enseres.

A continuación, se relacionan los muebles, equipos y enseres, cantidades y valores de cada uno de ellos.

Tabla 27

Muebles, Equipo y Enseres

Articulo	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Aire acondicionado	5	1.899.900	9.499.500
Archivador	1	580.000	580.000
Escritorios	4	457.900	1.831.600
Cuchillos	5	36.200	181.000
Enfriadores / congeladores	2	1.800.000	3.600.000
Sillas Rimax plásticas	10	40.000	400.000
Silla giratoria con brazo	4	194.900	779.600
Sillas fijas con brazos para oficina	8	150.000	1.200.000
Sillas de espera para recepción 4 en 1	4	500.000	2.000.000
Mesas	1	500.000	500.000
Televisor	1	1.700.000	1.700.000
Bascula electrónica peso digital	1	107.000	107.000
Contenedores de basura de 3	3	150.000	450.000
kit de cámara de seguridad	1	1.500.000	1.500.000
Cavas para el transporte del pescado	10	200.000	2.000.000
Total			**26.328.700**

Nota. La tabla muestra la información relacionada a todos gastos de muebles, equipos y enseres.

4.4.1.2 Equipos de Cómputo y Comunicación.

En la siguiente tabla se estable los siguientes equipos de cómputo y comunicación.

Cantidades y valores.

Tabla 28

Equipos de Cómputo y Comunicación

Articulo	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Computador Portatil Hp 240 G7 Celeron Disco 500gb Ram 4gb 14. 1366 px x 768 px. Intel UHD Graphics 600	4	1.000.000	4.000.000
Impresora Multifuncional Hp 410 Tanque Tinta Wifi	1	539.000	539.000
Telefono Celular Samsung Galaxy A20s 32gb 3ram	4	609.000	2.436.000

Total	**6.975.000**

Nota. La tabla muestra información relacionada a los gastos de equipos de cómputo y comunicación de la Cooperativa de pescadores.

4.4.1.3 Vehículo.

La siguiente tabla es de uso importante para transportar el producto.

Tabla 29

Vehículo

Descripción del Bien	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Camioneta tipo furgón modelo 2017	1	40.000.000	40.000.000
Total		40.000.000	40.000.000

Nota. La tabla muestra la información de lo importante que es transportar el producto.

4.4.1.4 Papelería y Útiles.

Los siguientes elementos son de uso para las oficinas. importantes para el desempeño laboral.

Tabla 30

Papelería y útiles.

Artículo	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Resmas tamaño carta	5	9.000	45.000
Carpetas	80	700	56.000
Clips caja pequeños 100 unidades	2	1.500	3.000
Ganchos grapadoras caja mediana	4	2.000	8.000
Lapiceros caja (12 U)	4	7.500	30.000
Grapadoras	4	7.000	28.000
Perforadoras	4	8.000	32.000
Sellos	4	6.500	26.000
Sacaganchos	4	1.000	4.000
Lápices caja	4	5.000	20.000
Sacapuntas	4	500	2.000

Total	**254.000**

Nota. La tabla muestra la información de los elementos para el uso en la oficina y el gasto de los mismo.

4.4.1.5 Gastos de Personal. Los gastos de personal se presentan en las (2) tablas.

El primero indica los empleados con contratación laboral directa de la empresa; en la segunda se relacionan los profesionales con Órdenes de Presentación de Servicio.

Tabla 31

Gastos de Personal

Los gastos de personal se presentan en las (2) tablas.

Concepto	Gerente	Secretaria	Bodeguero	Conductor	Servicios generales
Salario	1.400.000	1.300.000	1.400.000	1.300.000	1.300.000
Auxilio de Transporte	162.000	162.000	162.000	162.000	162.000
Salud 8,5%	119.000	110.500	119.000	110.500	110.500
Pensión 12%	168.000	156.000	168.000	156.000	156.000
R.L. 0,522%	7.308	6.786	7.308	6.786	6.786
Aportes Parafiscales 9%	126.000	117.000	126.000	117.000	117.000
Vacaciones 4,17%	58.380	54.210	58.380	54.210	54.210
Cesantías 8,33%	130.115	121.785	130.115	121.785	121.785
Int. a las Cesantías 12%	15.614	14.614	15.614	14.614	14.614
Prima de Servicios 8,33%	130.115	121.785	130.115	121.785	121.785
Dotación 3%	42.000	39.000	42.000	39.000	39.000
Total	2.358.531	2.203.679	2.358.531	2.203.679	2.203.679

Nota. La tabla muestra la información proyectando los gastos de personal.

Gastos de nómina proyectada. Los gastos de personal tendrán un aumento anual del 9.5%, de acuerdo al promedio del aumento de le Salario Mínimo de los últimos 5 años.

Tabla 32

Gastos de nómina proyectada

Concepto	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Salario	80.400.000	88.038.000	96.401.610	105.559.763	115.587.940
Auxilio de Transporte	9.720.000	10.643.400	11.654.523	12.761.703	13.974.064
Salud 8,5%	6.834.000	7.483.230	8.194.137	8.972.580	9.824.975
Pensión 12%	9.648.000	10.564.560	11.568.193	12.667.172	13.870.553
R.L. 0,522%	419.688	459.558	503.216	551.022	603.369
Aportes Parafiscales 9%	7.236.000	7.923.420	8.676.145	9.500.379	10.402.915
Vacaciones 4,17%	3.352.680	3.671.185	4.019.947	4.401.842	4.820.017
Cesantías 8,33%	7.506.996	8.220.161	9.001.076	9.856.178	10.792.515
Int. a las Cesantías 12%	900.840	986.420	1.080.130	1.182.742	1.295.102
Prima de Servicios 8,33%	7.506.996	8.220.161	9.001.076	9.856.178	10.792.515
Dotación 3%	2.412.000	2.641.140	2.892.048	3.166.793	3.467.638
Total	135.937.200	148.851.234	162.992.101	178.476.351	195.431.604

Nota. La tabla muestra la información proyectando los gastos de nómina.

4.4.1.6 Gastos Varios.

En la siguiente tabla se establece los gastos varios necesarios para el normal funcionamiento de la cooperativa y pueda cumplir con su objetivo. Para la proyección anual, se establece un 10% a criterio de los investigadores.

Tabla 33

Gastos varios

ITEM	Valor Mensual	Valor Anual
Arriendo	200.000	2.400.000
Útiles de Aseo	100.000	1.200.000
Vestuarios desechables	10.500	126.000
Elementos de cafetería	25.000	300.000
Servicios públicos (Agua, Luz y parabólica)	300.000	3.600.000
Planes celulares	150.000	1.800.000
Papelería y útiles	95.000	1.140.000
Mantenimiento y reparación	300.000	3.600.000
Publicidad y propaganda	500.000	6.000.000
Mantenimiento Vehículo	300.000	3.600.000
Hielo	280.000	3.360.000

Cuchillos	20.000	240.000
Total	2.780.500	33.366.000

Nota. La tabla muestra los gastos varios necesarios para el normal funcionamiento de la cooperativa y pueda cumplir con su objetivo.

Tabla 34

Gastos varios proyectados

ITEM	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Arriendo	2.400.000	2.640.000	2.904.000	3.194.400	3.513.840
Útiles de Aseo	1.200.000	1.320.000	1.452.000	1.597.200	1.756.920
Elementos de cafetería	300.000	330.000	363.000	399.300	439.230
Servicios públicos (Agua, Luz, Internet)	3.600.000	3.960.000	4.356.000	4.791.600	5.270.760
Propaganda y Publicidad	1.000.000	1.100.000	1.210.000	1.331.000	1.464.100
Planes celulares	1.800.000	1.980.000	2.178.000	2.395.800	2.635.380
Papelería y útiles	1.140.000	1.254.000	1.379.400	1.517.340	1.669.074
Mantenimiento Vehículo	3.600.000	3.960.000	4.356.000	4.791.600	5.270.760
Hielo	3.600.000	3.960.000	4.356.000	4.791.600	5.270.760
Arreglos locativos	3.600.000	3.960.000	4.356.000	4.791.600	5.270.760
Total	22.240.000	24.464.000	26.910.400	29.601.440	32.561.584

Nota. La tabla muestra la información de los gastos varios proyectados.

4.4.1.7 Gastos de constitución.

Estos gastos se realizan una sola vez, y no necesitan ser proyectados.

Tabla 35

Gastos de constitución

ITEM	Valor
Gastos de constitución	1.000.000
Total	1.000.000

Nota. La tabla muestra los gastos de constitución.

4.4.2 Ingresos

4.4.2.1 Ingresos Operacionales.

Tabla 36

Ingresos por afiliaciones

Población/Años	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Población	35	45	55	65	70
Valor Aporte	20.000	24.000	28.800	34.560	41.472
Total	700.000	1.080.000	1.584.000	2.246.400	2.903.040

Nota. La tabla muestra la información de los ingresos por afiliaciones.

Para el primer año, la afiliación, como asociado de la cooperativa, será de $20.000, para lo años subsiguientes, tendrá un incremento del 20% con relación al año inmediatamente anterior.

Tabla 37

Ingresos de cuota de sostenimiento

Población/Años	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Población	35	45	55	65	70
Valor cuota mensual	20.000	22.000	24.200	26.600	30.000
Ingreso anual	240.000	264.000	290.400	319.200	360.000
Total, ingreso	8.400.000	11.880.000	15.972.000	20.748.000	25.200.000

Nota. La tabla muestra la información de los ingresos de cuota de sostenimiento por año.

Para el primer año, la cuota de sostenimiento, se establece en $20.000, para lo años subsiguientes, tendrá un incremento del 10% con relación al año inmediatamente anterior.

Utilidad por ventas

Los ingresos por ventas se toman de acuerdo a la producción. En entrevista con los pescadores, indican que la producción anual de pescado, se establece así:

En los meses Enero y Febrero: 1500 kilos mensuales (tonelada y media).

En los meses Marzo, abril, mayo y junio son 5 toneladas mensuales.

Septiembre y octubre 8 toneladas mensuales.

En los meses de julio, agosto, noviembre y diciembre: 50 toneladas mensuales

Se establece un ingreso por la intermediación del pescado, en $1.000 por kilo, es decir $1.000.000 por tonelada, que será la utilidad bruta que obtendrá la cooperativa por su comercialización.

De acuerdo con lo anterior, la utilidad, por ventas, sería la siguiente

Tabla 38

Utilidad por venta

Item	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Toneladas año	237	237	237	237	237
Valor ingreso por Tonelada	1.000.000	1.100.000	1.210.000	1.331.000	1.464.100
Total, Utilidad por Venta	237.000.000	260.700.000	286.770.000	315.447.000	346.991.700

Nota. La tabla muestra la información de la utilidad de la venta por año.

4.4.2.3 Diferidos.

Tabla 39

Diferidos

ITEM	Valor	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Papelería y útiles de oficina	254.000	50800	50800	50800	50800	50800
Gastos de constitución	1.000.000	200000	200000	200000	200000	200000
Total	1.254.000	250.800	250.800	250.800	250.800	250.800

Nota. La tabla muestra la información de los diferidos por año.

4.4.3 Depreciación

Tabla 40

Depreciación

ITEM	Valor	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Equipos de Cómputo y Comunicación (5 años)	6.975.000	1.395.000	1.395.000	1.395.000	1.395.000	1.395.000
Muebles, Equipos y Enseres (10 años)	24.328.700	2.432.870	2.432.870	2.432.870	2.432.870	2.432.870
Vehículo (5 años)	40.000.000	8.000.000	8.000.000	8.000.000	8.000.000	8.000.000
Total	71.303.700	11.827.870	11.827.870	11.827.870	11.827.870	11.827.870

Nota. La tabla muestra la información de la depreciación proyectada por año.

4.4.4 Balance General

Tabla 41

Balance general

Balance General			
Activo			
Activo fijo			
Equipos de Cómputo y Comunicación	6.975.000		
Muebles, Equipos y Enseres	26.328.700		
Vehículo	40.000.000		
Total, de activo fijo		73.303.700	
Activo diferido	254.000		
Activo diferido		1.254.000	
Total, de Activo			72.557.700
Pasivos			
Patrimonio		74.557.700	

Total, pasivo y patrimonio	74.557.700

4.4.5 Estado de Resultados Proyectado.

Tabla 42

Estado de resultados proyectado

Ítem	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ingreso por afiliaciones	700.000	1.080.000	1.584.000	2.246.400	2.903.040
Ingreso por Cuotas de sostenimiento	8.400.000	11.880.000	15.972.000	20.748.000	25.200.000
Ingresos por ventas	237.000.000	260.700.000	286.770.000	315.447.000	346.991.700
Total, Ingresos	246.100.000	273.660.000	304.326.000	338.441.400	375.094.740
Gastos varios	22.240.000	24.464.000	26.910.400	29.601.440	32.561.584
Gastos de Personal	135.937.200	148.851.234	162.992.101	178.476.351	195.431.604
Total, gastos	158.177.200	173.315.234	189.902.501	208.077.791	227.993.188
Utilidad Bruta	87.922.800	100.344.766	114.423.499	130.363.609	147.101.552
Menos Depreciación	11.827.870	11.827.870	11.827.870	11.827.870	11.827.870
Menos Diferidos	250.800	250.800	250.800	250.800	250.800
Utilidad antes de impuestos	75.844.130	88.266.096	102.344.829	118.284.939	135.022.882
Menos Impuestos 35%	26.545.446	30.893.134	35.820.690	41.399.729	47.258.009
Utilidad Neta	49.298.685	57.372.962	66.524.139	76.885.210	87.764.873

Tabla 43

Flujo de caja

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ingresos en efectivo	237.000.000	260.700.000	286.770.000	315.447.000	346.991.700
Pagos en efectivo	158.177.200	173.315.234	189.902.501	208.077.791	227.993.188
Flujo Ajustado de Caja	78.822.800	87.384.766	96.867.499	107.369.209	118.998.512

4.4.6 Evaluación Económica

Esta etapa establece la bondad de la Cooperativa de Pescadores en lo que tiene que ver con la retribución económica.

4.4.6.1 Valor presente neto (VPN).

Este indicador financiero refleja el valor del proyecto en peso de hoy tomando los cinco años de programación de la cooperativa, cuyos ingresos y egresos depende de la frecuencia en la demanda de los servicios y productos. Para calcular el VPN se toma la inversión y las utilidades proyectadas.

$$\text{VPN.} = \sum \frac{Flujo\ de\ inversion\ FI}{(1+i)^n}$$

Donde i = Tasa de interés

n = Número de años

$$\text{VPN} = \frac{\text{F-1}}{(1+i)} + \frac{\text{F-2}}{(1+i)^2} + \frac{\text{F-3}}{(1+i)^3} + \frac{\text{F-4}}{(1+i)^4} + \frac{\text{F-5}}{(1+i)^5}$$

$$\text{VPN} = \frac{78.822.800}{(1+i)} + \frac{87.387.766}{(1+i)^2} + \frac{96.384.766}{(1+i)^3} + \frac{107.369.209}{(1+i)^4} + \frac{118.998.512}{(1+i)^5}$$

$$\text{VPN} = \frac{78.822.800}{\mathbf{(1+0.15)}} + \frac{87.387.766}{\mathbf{(1+0.15)^2}} + \frac{96.384.766}{\mathbf{(1+0.15)^3}} + \frac{107.369.209}{\mathbf{(1+0.15)^4}} + \frac{118.998.512}{\mathbf{(1+0.15)^5}}$$

$$\text{VPN} = \frac{78.822.800}{1.15} + \frac{87.387.766}{1.3225} + \frac{96.384.766}{1.5208} + \frac{107.369.209}{1.7490} + \frac{118.998.512}{2.0113}$$

VPN = 68.541.565 + 66.077.706 + 63.374.548 + 61.388.694 + 59.163.292

VPN = 318.545.805

Lo anterior indica que el proyecto, dentro de cinco (5) años, tendrá un valor de $**318.545.805**, lo cual es muy favorable si se tiene en cuenta que la inversión inicial fue de $72.557.700.

4.4.6.2 Razón costo beneficio (RCB).

Esta técnica da a conocer el número de veces en que se recupera la inversión inicial durante los primeros cinco años de funcionamiento de la Cooperativa.

$$\text{RCB} = \frac{VPN}{Inversión}$$

$$\text{RCB} = \frac{318.545.805}{72.557.700}$$

RCB = 4.39 Veces

Esta razón indica que la inversión inicial de $72.557.700, rentara 4.39 veces más, lo que representara un beneficio de 318.545.805. Además, resultado positivo para la viabilidad del proyecto.

4.4.6.3 Tasa Interna de Retorno (TIR).

Con este cálculo se determina el porcentaje con el que la inversión inicial se reintegra a la empresa durante los primeros cinco años de actividad. Este indicador hace la comparación entre la inversión inicial y el valor presente neto (VPN).

Inversión inicial= VPN

72.557.700 = 318.545.805

Para calcular la TIR, se establece 2 tasas de interés, de acuerdo con lo que se espera

La primera tasa (t_1) será de 30% y la segunda (t_2) del 50%.

VPN = 78.822.800 + 87.387.766 + 96.384.766 + 107.369.209 + 118.998.512

(1+i) $(1+i)^2$ $(1+i)^3$ $(1+i)^4$ $(1+i)^5$

VPN = 78.822.800 + 87.387.766 + 96.384.766 + 107.369.209 + 118.998.512

(1+0.15) $\mathbf{(1+0.15)^2}$ $\mathbf{(1+0.15)^3}$ $\mathbf{(1+0.15)^4}$ $\mathbf{(1+0.15)^5}$

VPN = 78.822.800 + 87.387.766 + 96.384.766 + 107.369.209 + 118.998.512

1.15 1.3225 1.5208 1.7490 2.0113

VPN = 68.541.565 + 66.077.706 + 63.374.548 + 61.388.694 + 59.163.292

VPN = 318.545.805

318.545.805 > **72.557.700**

- $(t_1) =$ **30%**

VPN = F-1 + F-2 + F-3 + F-4 + F-5

(1+i) $(1+i)^2$ $(1+i)^3$ $(1+i)^4$ $(1+i)^5$

VPN = 78.822.800 + 87.387.766 + 96.384.766 + 107.369.209 + 118.998.512

(1+i) $(1+i)^2$ $(1+i)^3$ $(1+i)^4$ $(1+i)^5$

VPN = 78.822.800 + 87.387.766 + 96.384.766 + 107.369.209 + 118.998.512

(1+0.30) $\mathbf{(1+0.30)^2}$ $\mathbf{(1+0.30)^3}$ $\mathbf{(1+0.30)^4}$ $\mathbf{(1+0.30)^5}$

VPN = 78.822.800 + 87.387.766 + 96.384.766 + 107.369.209 + 118.998.512

1.30 1.69 2.197 2.8561 3.71293

VPN = 60.632.923 + 51.708.737 + 43.871.081 + 37.592.945 + 32.049.759

VPN = 225.855.445

- $(t_2) =$ **50%**

$$VPN = \frac{F\text{-}1}{(1+i)} + \frac{F\text{-}2}{(1+i)^2} + \frac{F\text{-}3}{(1+i)^3} + \frac{F\text{-}4}{(1+i)^4} + \frac{F\text{-}5}{(1+i)^5}$$

$$VPN = \frac{78.822.800}{(1+i)} + \frac{87.387.766}{(1+i)^2} + \frac{96.384.766}{(1+i)^3} + \frac{107.369.209}{(1+i)^4} + \frac{118.998.512}{(1+i)^5}$$

$$VPN = \frac{78.822.800}{\mathbf{(1+0.50)}} + \frac{87.387.766}{\mathbf{(1+0.50)^2}} + \frac{96.384.766}{\mathbf{(1+0.50)^3}} + \frac{107.369.209}{\mathbf{(1+0.50)^4}} + \frac{118.998.512}{\mathbf{(1+0.50)^5}}$$

$$VPN = \frac{78.822.800}{1.50} + \frac{87.387.766}{2.25} + \frac{96.384.766}{3.375} + \frac{107.369.209}{5.0625} + \frac{118.998.512}{7.59375}$$

VPN = 52.548.533 + 38.839.007 + 28.558.449 + 21.208.733 + 15.670.586

VPN = 156.825.308

- **Tasa 30%**

  225.855.445 **>72.557.700**

- **Tasa 50%**

  156.825.308 **>72.557.700**

Ninguna tasa iguala la inversión inicial, por lo que se realiza la interpolación para hallar Tasa Interna de Retorno **(TIR).**

$$\left[\begin{array}{l} 225.855.445 \text{ ------- } 30\% \\ \left[\begin{array}{l} 72.557.700 \text{ ------- } X \end{array}\right] \\ 156.825.308 \text{ ------- } 50\% \end{array}\right]$$

225.855.445 - 156.825.308 = 69.030.137

225.855.445 - 72.557.700 = 153.297.745

30% - 50% = - 20%

$$\frac{X}{-20\%} = \frac{69.030.137}{153.297.745}$$

153.297.745X = 69.030.137 (-20%)

153.297.745 X = 13.806.027

X = 153.297.745 / 13.806.027

X = 11.1%

Como la tasa es positiva, se le resta a la tasa mayor para determinar la TIR.

50% - 11.1 = 38.9%

TIR = 38.9%

Con este indicador se busca establecer el porcentaje con el que ingresa la inversión inicial durante los cinco años proyectados. Con el establecimiento de dos tasas para la interpolación se pretende encontrar un porcentaje promedio de recuperación, en el caso concreto se utilizó una tasa inferior de la base que es del 30%, y una tasa superior del 50%; dando como resultado la recuperación de la inversión en un 38.9%, lo que indica la conveniencia de la inversión.

4.5 Impacto social y ambiental que genera la constitución y puesta en marcha de la Cooperativa de Pescadores.

4.5.1 Impacto Social

El objetivo social de la cooperativa tiene un impacto positivo, ya que esta le permite tanto a los asociados como al pescador obtener una fuente de ingreso. Otro impacto positivo

es la generación de empleo en el corregimiento, el cual ayuda a mejorar la calidad de vida de los habitantes.

4.5.2 Impacto Ambiental

Los desechos generados por la cooperativa, serán manejados conforme la establece la ley. Así mismo, estos serán tratados y controlado de manera eficiente.

Conclusiones

El estudio de mercado presenta una amplia aceptación de la cooperativa de pescadores, abordando aspectos cruciales como la oferta y demanda y el marketing mix para la creación de la misma.

El estudio técnico se considerar factores clave como la ubicación, tamaño y capacidad para garantizar un acceso fácil a la cooperativa, así, dar cumplimiento a lo establecido en el estudio de mercado.

En el estudio administrativo y legal, se definió con base en la normatividad, estableciendo un aporte inicial y una cuota mensual, así como ingresos por ventas. Se tuvieron en cuenta todos los gastos necesarios, dando viabilidad financiera para la puesta en marcha.

En cuanto al estudio financiero y evaluación económica, la cooperativa implemento un sistema de aporte y cuota de sostenimiento para los interesados en unirse. Este enfoque garantiza la viabilidad económica de la cooperativa.

El impacto social es altamente positivo, ya que la cooperativa brinda apoyo a los pescadores en la distribución de sus productos, evitando gastos adicionales. Sin embargo, en términos ambientales, se reconoce un impacto negativo, ya que no afectaría factores externos y su manejo será conforme a la ley.

Recomendaciones

Tomar como base el estudio de mercados para la puesta en marcha de la cooperativa de pescadores, y tener en cuenta el marketing Mix para su buen desarrollo.

En el estudio técnico debe tener en cuenta los recursos, ya que esta incentiva a la participación de los asociados de manera eficiente y eficaz.

En cuanto al estudio administrativo y legal debe cumplirse para que los salarios, la administración de los recursos y demás beneficios sea de manera eficiente y el asociado se sienta motivado al momento de laborar.

Teniendo en cuenta que el impacto social es altamente positivo, sobre todo en la fuente de ingreso, que obtiene el pescador y el asociado, y en la generación de empleo que esta tendría. En la parte ambiental no genera ninguna negatividad, ya que será tratada conforme a la ley; esto permitirá que la cooperativa funcione de la mejor manera.

Referencias

BBVA. (13 de septiembre de 2023). *Qué es la Economía Solidaria y Por qué secaracteriza*. Obtenido de https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/que-es-la-economia-solidaria-y-por-que-se-caracteriza/

Castillo, M. (3 de Octubre de 2013). *Cooperativa de producción pesquera.* Obtenido de https://prezi.com/0y4jyrnqltvg/cooperativa-de-produccion-pesquera/

Congreso de la República de Colombia, 1990, Ley 13, Artículo 13. (s.f.). Obtenido de https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1569656#:~:text=Art%C3%ADculo%2013.,Plan

Congreso de la República de Colombia, 1993, Ley 99, Artículo 2. (s.f.). Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=297#:~:text=2.,en

Congreso de la República de Colombia. (1988, Ley 79, Artículo 1). (s.f.). Obtenido de https://www.redjurista.com/Documents/ley_79_de_1988_congreso_de_la_republica.aspx#/

FAO. (2020). *Organizacaión de las naciones unidas para la alimentación y la agricultura*. Obtenido de http://www.fao.org/fisheries/es/

Garzón, C. U. (2011). *Historia del Cooperativismo* . Obtenido de https://institucionalcoperativismo.wordpress.com/historia-del-cooperativismo/

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, [FAO]. (2013). *Estrategia de la FAO para las asociaciones con organizaciones de la sociedad civil.* . Obtenido de https://www.fao.org/3/i3443s/i3443s.pdf

Padilla, S. (10 de Febrero de 2020). *Teoría clásica de la distribución* . Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/teoria-clasica-de-la-distribucion.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20cl%C3%A1sica%20de%20la,)%20y%20terratenientes%20(rentas).

Razeto. (2010). Obtenido de Economia solidaria: https://www.economiasolidaria.org/recursos/reas-red-de-redes-de-economia-alternativa-y-solidaria-biblioteca-que-es-la-economia-solidaria-por/

Razeto, L. (s.f.). *Teoría economica comprensiva economía solidaria* . Obtenido de https://www.luisrazeto.net/category/contenido/teor%25C3%25ADa-econ%C3%B3mica-comprensiva-econom%25C3%25ADa-solidaria-desarrollo-sustentable

Sandoval. (2013). *La economia solidaria* . Obtenido de http://martaisandoval.blogspot.com/2013/01/una-breve-resena-historica.html

Superintendencia de economia solidaria. (2011). *Glosario de economia solidaria*. Obtenido de https://www.supersolidaria.gov.co/sites/default/files/public/data/glosario_2017_0.pdf

Tamayo. (1997). *Población.* Obtenido de http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html

UNIMINUTO. (28 de junio de 2021). *Uniminuto.edu*. Obtenido de El Desarrollo el país está en la economía social solidaría: https://virtual.uniminuto.edu/blog/el-desarrollo-del-pais-esta-en-la-economia-solidaria/

Velazquez, E. V. (2012). *Canales de distribución y logistica* . Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Canales_de_distribucion_y_logistica.pdf

Apéndice A. Encuesta

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

Encuesta dirigida a las personas que quieran ser parte de la Cooperativa de pescadores en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar.

Objetivo. Conocer la viabilidad de crear una cooperativa de pescadores para las personas que quieran ser parte de ella en el corregimiento de Puerto Patiño, Cesar.

Con la presente encuesta, se pretende realizar una investigación para establecer la viabilidad de crear una Cooperativa de pescadores para las personas que quieren ser parte de ella, en el corregimiento de Puerto Patiño Cesar, por lo anterior, le agradezco que las respuestas dadas, las realice con la mayor honestidad y responsabilidad.

Características del entrevistado
Edad _____ años.
Género: Masculino___ Femenino_____
Estado Civil: Soltero____Casado____Viudo____Separado____Unión libre_____

Actividad o profesión: _____
Estrato a que pertenece: 1____2_____3_____4_____

1. ¿Tiene conocimiento sobre lo que es la Economía Solidaria?
   SI_____
   NO____

2. ¿Sabe lo que es el cooperativismo?
   SI_____
   NO____

3. ¿Pertenece o ha pertenecido a alguna cooperativa?
   SI_____Nombre de la Cooperativa_____
   NO_____

4. ¿Estaría usted de acuerdo con la creación de la cooperativa de pescadores en el corregimiento de Puerto Patiño Cesar?
   Si_____
   No_____

5. ¿Creería usted que una cooperativa de pescadores les traería beneficio a los habitantes del corregimiento?
   Si_____
   No_____

6. ¿Cree usted que contar con una cooperativa de pescadores en el corregimiento, le ayudaría a reducir costos de distribución del producto?

Si____
No___

7. ¿Cree usted que la creación de una cooperativa de pescadores afectaría en el impacto socio-ambiental en el corregimiento de Puerto Patiño Cesar?

   Si____
   No____

8. ¿Te gustaría ser parte de los asociados de la cooperativa de pescadores?

   Si____
   No____

9. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar de aportes para permanecer a la cooperativa de pescadores?

   a. 100.000
   b. 150.000
   c. 200.000
   d. 250.000

10. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar de cuota de sostenimiento mensual?

    a. 20.000
    b. 30.000
    c. 40.000
    d. 50.000

Apéndice B. Distribución de la planta

Distribución de la planta

Cooperativa de pescadores en el corregimiento Puerto Patiño, Cesar

