



# COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DEL SECTOR SALUD AYACUCHO

NUESTRA COOPERATIVA  
DEL SECTOR SALUD

## RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 105-2023-COOPAC.SSA-CA/P

Ayacucho, 07 de noviembre de 2023.

### VISTO:

El acta de Sesión Extraordinaria del Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Sector Salud de Ayacucho de fecha 28 de octubre de 2023, donde se aprueba actualizar los documentos de gestión, los cuales son: Reglamento de Organización y Funciones, (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF), Cuadro de Asignación del Personal (CAP), Presupuesto Analítico del Personal (PAP) y Reglamento Interno de Trabajo (RIT), y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Sector Salud de Ayacucho, es una Persona Jurídica de Derecho Privado que se rige por la Ley N° 26702, Ley del Sistema Financiero y Bancario; el T.U.O. de la Ley General de Cooperativas, aprobado por Decreto Supremo No. 074-90-TR y su Estatuto Aprobado en Asamblea General Extraordinaria de Socios de fecha 11 de junio de 2023, teniendo entre sus fines y objetivos la solidaridad y el apoyo mutuo entre sus socios;

Que, la dirección, administración y control de la COOPAC SSA, está a cargo de la Asamblea General, el Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, respectivamente y a tenor de lo dispuesto en el Art. 30 del mismo Decreto Supremo en alusión, el Consejo de Administración es el responsable del funcionamiento administrativo de la Cooperativa y entre sus atribuciones del Consejo de Administración es el de dirigir la administración de la Cooperativa, aprobar, reformar e interpretar los reglamentos internos, excepto, del Consejo de Vigilancia y del Comité Electoral.

Que, el estatuto vigente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Sector Salud Ayacucho precisa en su apartado c) del Artículo 35° precisa entre sus atribuciones y obligaciones del Consejo de Administración, la de aprobar la estructura administrativa y operativa de la Cooperativa, y bajo el enunciado marco normativo el Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Sector Salud de Ayacucho, ha realizado a la reestructuración y actualización de los documentos de gestión de la Cooperativa: Manual de Organización y Funciones (MOF), Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Cuadro de Asignación de Personal (CAP), Presupuesto Analítico de Personal (PAP), Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

Que, en Sesión Extraordinaria del Consejo de Administración, realizado el día martes 28 de octubre de 2023, luego de haber socializado con la parte operativa, integrantes del Consejo de Administración y consultor externo. Fue aprobado los documentos de gestión mencionado que hace varios años se encontraban desactualizados los cuales son: Organización y Funciones, (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF), Cuadro de Asignación del Personal (CAP), Presupuesto Analítico del Personal (PAP) y Reglamento Interno de Trabajo (RIT), por tanto.

### SE RESUELVE:

**PRIMERO. - APROBAR, el Reglamento Interno de Trabajo del Personal** de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Sector Salud Ayacucho, documentos que regula los derechos y deberes de los trabajadores en su relación laboral con la Cooperativa, Su cumplimiento es obligatorio cualquiera fuere su condición o régimen. Su aceptación se produce como consecuencia de la existencia de relación laboral. El presente Reglamento determina las condiciones a que deben sujetarse el trabajador y la Cooperativa como empleadora para el cumplimiento de sus respectivas obligaciones, el que a su vez forma parte de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.

**SEGUNDO. - DAR POR CONCLUIDO y/o dejar sin efecto** la Resolución Presidencial N° 008-2014-CACSSA-CA/P de fecha 10 de mayo de 2014 y otros documentos que se opongan al presente acto administrativo a partir de la fecha



# COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DEL SECTOR SALUD AYACUCHO

NUESTRA COOPERATIVA  
DEL SECTOR SALUD

**TERCERO. – NOTIFIQUESE** el contenido del presente acto administrativo a los consejos, comités y trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Credito del Sector Salud de Ayacucho para su conocimiento y cumplimiento.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.**



COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DEL  
SECTOR SALUD - AYACUCHO

*L. Alvarado*  
Lic. Lourdes Barbaran Alvarado  
Presidenta del Consejo de Administración



COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DEL  
SECTOR SALUD - AYACUCHO  
E.D. TANIA CARDENAS GÓMEZ  
SECRETARIA CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



Cc:  
Consejos y Comités  
Archivo  
LBA/Info

## Contenido

TÍTULO I.....	3
GENERALIDADES.....	3
TÍTULO II.....	4
ADMISIÓN AL TRABAJO.....	4
TÍTULO III.....	5
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	5
TÍTULO IV.....	9
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA COOPERATIVA.....	9
TÍTULO V.....	11
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.....	11
TÍTULO VI.....	13
LICENCIAS Y PERMISOS.....	13
TÍTULO VII.....	13
DESCANSO SEMANAL Y VACACIONES.....	13
TÍTULO VIII.....	14
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	14
TÍTULO IX.....	15
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.....	15
TÍTULO X.....	16
FOMENTO DE LA ARMONIA LABORAL.....	16
TÍTULO XI.....	16
PROMOCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA.....	16
TÍTULO XII.....	17
PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROTECCIÓN EN SITUACIONES DE VULNERABILIDAD.....	17
TÍTULO XIII.....	17
SEGURIDAD DE INFORMACIÓN.....	17
TÍTULO XIV.....	18
ÉTICA Y RESPONSABILIDAD FUNCIONAL.....	18
TÍTULO XV.....	18
MEDIDAS DISCIPLINARIAS, FALTAS Y SANCIONES.....	18
TÍTULO XVI.....	22
ATENCIÓN DE ASUNTOS LABORALES.....	22
TÍTULO XVII.....	23
DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	23



## TÍTULO I

### GENERALIDADES

**Artículo 1.-** Este Reglamento regula los derechos y deberes de los trabajadores en su relación laboral con la Cooperativa.

**Artículo 2.-** El Reglamento se aplica a todos los trabajadores de la Cooperativa en todas sus dependencias. Su cumplimiento es obligatorio cualquiera fuere su condición o régimen. Su aceptación se produce como consecuencia de la existencia de relación laboral. El presente Reglamento determina las condiciones a que deben sujetarse el trabajador y la Cooperativa como empleadora para el cumplimiento de sus respectivas obligaciones, el que a su vez forma parte de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.

**Artículo 3.-** Los trabajadores están comprendidos en el régimen laboral establecido para la actividad privada. La Cooperativa aprueba la política de gestión de recursos humanos que comprende su planificación, organización interna, régimen disciplinario, así como la gestión del empleo, rendimiento, compensaciones, capacitación y relaciones humanas, en el marco de las normas del régimen laboral de la actividad privada.

**Artículo 4.-** La relación entre la Cooperativa y sus trabajadores se basa en el principio de buena fe y en el fiel cumplimiento de las obligaciones contenidas en la ley, el contrato de trabajo, políticas o directivas aprobadas por la Cooperativa y el presente Reglamento, así como en las normas complementarias y demás disposiciones que emita o de aquellas otras disposiciones legales.

**Artículo 5.-** El presente Reglamento establece normas generales que rigen las relaciones laborales y el comportamiento en el trabajo. Ello no significa una restricción a la facultad de la Cooperativa de organizar sus actividades, de impartir órdenes, de fiscalizar el cumplimiento del trabajo y de aplicar las sanciones que correspondan en uso de su poder de dirección, o de las obligaciones impuestas por ley. En igual sentido, las disposiciones del presente Reglamento son complementarias a las obligaciones específicas de cada trabajador derivadas de las funciones



que desempeña, por lo que en este documento se detallan los deberes y obligaciones mínimos que los trabajadores deben cumplir.

## TÍTULO II

### ADMISIÓN AL TRABAJO

**Artículo 6.-** Son requisitos mínimos indispensables para la admisión de personal a la COOPACSSA y requieren ser sustentados con la documentación pertinente, los siguientes:

- a) Ser mayor de edad;
- b) Resultar apto para la posición a ocupar luego de la realización de los exámenes médicos pre-ocupacionales llevados a cabo al amparo de lo dispuesto en las normas de seguridad y salud en el trabajo;
- c) Presentar información respecto del régimen pensionario al que esté afiliado (AFP/ONP) y código de afiliación en caso de AFP o detalle del régimen al cual se incorpore, así como cualquier otra información que la Cooperativa le requiera sobre esta materia;
- d) Carecer de antecedentes penales, policiales o judiciales, para lo cual deberá presentar los correspondientes certificados vigentes;
- e) Cumplir los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Organización y Funciones – MOF para el desempeño en el puesto que la Cooperativa necesite cubrir, para lo cual la Cooperativa solicitará los documentos que sean necesarios;
- f) No encontrarse impedido de laborar en la Cooperativa según lo establecido en la reglamentación interna y disposiciones de la SBS para las Cooperativas de Ahorro y Crédito no autorizadas a operar con el público, en casos de parentesco, ni impedido por cualquier otra prohibición prevista en la Constitución, en otras normas legales y en acuerdos del Consejo de Administración vigentes;
- g) No reportar deudas con calificación dudoso o pérdida en las entidades financieras;
- h) Presentar los documentos que puedan requerirse para puestos cuya especialidad o naturaleza sean necesarios;
- i) Cumplir con los demás requisitos que establezca la Cooperativa, en cada oportunidad.

**Artículo 7.-** El trabajador debe entregar a la Cooperativa, en calidad de declaración jurada, información sobre su dirección, teléfonos, familiares dependientes, así como cualquier otro dato



que se le requiera, comprometiéndose a comunicar dentro de los siguientes diez días hábiles las variaciones que ocurran.

**Artículo 8.-** El trabajador contratado está sujeto al periodo de prueba de ley. Para el establecimiento de un periodo de prueba extendido, el trabajador debe haberlo conocido y aceptado previamente.

### TÍTULO III

#### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 9.-** Sin perjuicio de lo establecido en las normas legales, en las disposiciones internas de la Cooperativa, en las demás disposiciones de este Reglamento, en las políticas y directivas expedidas por los órganos correspondientes, los trabajadores gozan de los siguientes derechos:

- a) A no ser discriminado por razón de origen, raza, color, discapacidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, ser portador de VIH, ser portador de tuberculosis o de cualquier otra enfermedad, y en general, por ningún motivo constitucional o legalmente prohibido;
- b) A recibir sus remuneraciones, y beneficios según lo establecido por las leyes y complementariamente por las normas y directivas dictadas por la Cooperativa;
- c) En caso de viaje por comisión de servicios, a que se le pague el valor de los pasajes y se le proporcione los viáticos correspondientes, de conformidad con el procedimiento interno establecido por la Cooperativa;
- d) A que se evalúe periódicamente su desempeño y su conducta y a su solicitud se le informe por escrito del resultado;
- e) A que sea mantenida en reserva la información de su carpeta personal y de su información médica de acuerdo a la Ley de Protección de Datos Personales;
- f) A plantear, por conducto regular, sus sugerencias y reclamos siempre que sean razonables, posibles y justificados;
- g) A gozar del descanso vacacional siempre que se cumplan los requisitos exigidos por los dispositivos laborales vigentes y de acuerdo a la normativa interna de la Cooperativa;
- h) A todos aquellos otros derechos reconocidos en la Constitución, leyes, y los que emanen de normas, políticas o procedimientos emitidos por la Cooperativa.



**Artículo 10.-** Sin perjuicio de lo establecido en las normas legales, en las disposiciones internas de la Cooperativa, en las demás disposiciones de este Reglamento, todo trabajador está obligado a:

- a) Acatar las normas que rigen el funcionamiento de la Cooperativa, el Estatuto, y los demás Reglamentos Internos de la Cooperativa, acuerdos del Consejo de Administración, Código de Ética, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, procedimientos, políticas o directivas relativas al puesto, función o clase de trabajo que sin restricción podrá dictar la Cooperativa, así como las disposiciones administrativas internas y cualquier otro reglamento que le haya sido debidamente comunicado;
- b) Desempeñar sus labores con buena fe, diligencia, honradez, lealtad, dedicación y eficiencia, procurando siempre alcanzar mejores niveles de producción, seguridad, y calidad. Cualquier forma intencional de disminución en el desempeño efectivo del trabajo o en la calidad o productividad, será considerada como falta sujeta a sanción;
- c) Respetar y cumplir las políticas, directivas, órdenes e indicaciones que le puedan ser impartidas por sus superiores jerárquicos directos o indirectos, para la correcta ejecución de las labores para las que ha sido contratado o guarden relación con las disposiciones de la Cooperativa;
- d) Guardar dentro y fuera del centro de trabajo absoluta reserva en los asuntos internos de la Cooperativa y abstenerse de difundir sucesos, datos, técnicas y otros conocimientos adquiridos en el ejercicio de sus funciones;
- e) Guardar confidencialidad y estricta reserva sobre la información, procesos, metodologías y documentos producidos, originados, proporcionados u obtenidos en razón de las labores desempeñadas en la Cooperativa o a los que, de cualquier modo, circunstancial o no, hubiera tenido acceso. Este deber incluye, entre otras, las siguientes obligaciones:
  - Observar en todo momento la debida discreción en todo lo concerniente a las actividades, procesos, operaciones, procedimientos y vínculos o relaciones de la Cooperativa y sus trabajadores;
  - No extraer información o documentos de la Cooperativa directa o indirectamente en especial si estos tienen carácter reservado;
  - No transferir ni permitir que otros trabajadores utilicen las claves, contraseñas, llaves, que le hayan sido asignadas por la Cooperativa para el cumplimiento de sus funciones, puesto que éstas son personales e intransferibles. El trabajador es responsable de custodiar estas claves, contraseñas, llaves, etc., de manera que no sean fácilmente accesibles a otras personas; debiendo observar las disposiciones, procedimientos y recomendaciones que dicte la Cooperativa al respecto;



- f) Colaborar con esfuerzo y dedicación al rendimiento óptimo de su unidad informando a su jefe inmediato sobre las dificultades que encuentre;
- g) Presentar la declaración jurada de bienes y rentas, en la oportunidad y forma en que les sea requerida, en aplicación de las normas legales vigentes;
- h) Cautelar y responder por los bienes de la Cooperativa que le han sido asignados y no disponer de estos u otros bienes de la Cooperativa en beneficio propio. Asimismo, retornar los activos que estén en su posesión cuando el trabajador se desvincule de la Cooperativa;
- i) Observar los procedimientos vigentes para la formulación de las sugerencias o reclamos que consideren convenientes;
- j) Cumplir con las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo;
- k) Asistir puntualmente al centro de trabajo y cumplir la jornada laboral en el horario establecido;
- l) Solicitar permisos y licencias por causas justificadas, bajo la normatividad legal y aquella establecida por la Cooperativa;
- m) Cumplir las normas que rigen en la Cooperativa sobre vestimenta y presentación personal;
- n) Observar en toda circunstancia buena conducta y una actitud seria y responsable;
- o) Someterse a los exámenes médicos previstos en la ley y los que disponga la Cooperativa de acuerdo a la naturaleza de los riesgos a los que estén expuestos;
- p) Comunicar a la cooperativa a través de su superior inmediato, en un plazo máximo de diez días hábiles, los cambios de información personal, como las variaciones de nombre, apellidos, dirección domiciliaria, estado civil, divorcio, nacimiento de un hijo, fallecimiento de un familiar directo o cualquier otro dato relevante para efectos de mantener comunicación directa con el trabajador y disponer de información personal básica;
- q) Colaborar con cualquier investigación que realice la Cooperativa brindando las autorizaciones, información y toda facilidad que le sea requerida;
- r) Portar el carné de identidad personal, en lugar visible, en el interior de los locales de la Cooperativa;
- s) Participar en programas de capacitación, de acuerdo a la política, necesidades y posibilidades de la Cooperativa;
- t) Someterse periódicamente a evaluaciones sobre su desempeño y conducta según el requerimiento institucional;
- u) A cumplir con las obligaciones que se desprendan de la naturaleza de los servicios prestados, las disposiciones que estén contenidas en las normas legales y demás obligaciones que establezca la Cooperativa. Queda establecido que las obligaciones y derechos enumerados en este Título, no son limitativos ni taxativos, sino solamente enunciativos, de modo tal que los



trabajadores deben cumplir las obligaciones y exigir los derechos que son inherentes a las condiciones de tales.

**Artículo 11.-** Sin perjuicio de lo previsto en la legislación penal, civil, laboral o administrativa, y en este Reglamento todo trabajador está prohibido de:

- a) Proporcionar información falsa para su carpeta personal o adulterar dicha información;
- b) Sustituir a otro trabajador para el registro de ingresos y salidas de los locales de la Cooperativa, o facilitar a otro trabajador su medio de identificación para el mismo fin;
- c) Cometer actos que de manera directa o indirecta perjudiquen o afecten el buen nombre de la Cooperativa o su patrimonio;
- d) Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes;
- e) Ausentarse de la Cooperativa durante el horario de trabajo sin autorización del jefe inmediato;
- f) Extraer de los locales de la Cooperativa los bienes muebles o materiales de trabajo, documentos, libros, impresos, u otros medios de almacenamiento digital, aun cuando le hayan sido confiados para la ejecución de sus labores, a menos que se cuente con autorización acorde con los procedimientos internos;
- g) Portar armas en el interior de los locales de la Cooperativa, con excepción del personal de seguridad;
- h) Organizar, promover o realizar en los locales de la Cooperativa ventas, panderos, rifas, colectas y actividades análogas con fines de lucro, sin contar con la autorización de la Gerencia General;
- i) Realizar dentro de los locales de la Cooperativa actividades proselitistas de política, religión o similares;
- j) Fumar en las instalaciones de la Cooperativa conforme lo establecido en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 28705, Ley General para la Prevención y Control de los Riesgos del Consumo de Tabaco, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2008-SA;
- k) Ejercer actividades que no estén vinculadas a sus labores, en el horario de trabajo o dentro de las instalaciones de la Cooperativa;
- l) Publicar estudios o artículos, dictar charlas y conferencias, o participar activamente en otros eventos, seminarios, foros, simposios, entre otros, que pudieran estar directamente relacionados con su área de competencia y en la que utilice material producido por y para la Cooperativa o provea información que no ha sido publicada por la Cooperativa, a menos que cuente con autorización del Gerente General;



- o) Hacer declaraciones públicas sobre asuntos relacionados con la Cooperativa, atribuyéndose su representación, sin haber sido autorizado por el Consejo de Administración o el Gerente General, según corresponda;
- p) Incumplir los procedimientos internos, normas legales y las obligaciones que se desprendan de las funciones del trabajador;
- q) Incurrir en actos de discriminación;
- r) Incurrir en las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en la Ley General de Cooperativas, el Estatuto de la COOPAC SSA y otras normas sobre la materia;
- s) Permanecer en las oficinas de la Cooperativa luego del horario de trabajo sin permiso previo de su jefe de área.

**Artículo 12.-** La enumeración de los derechos y obligaciones señalados en el presente Reglamento no es de carácter taxativo ni limitativo, y de modo general comprende otros contemplados en las leyes, en las normas internas de la Cooperativa y otras que resulten aplicables.

## TÍTULO IV

### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA COOPERATIVA

**Artículo 13.-** De conformidad con las normas legales vigentes, la Cooperativa goza, de forma exclusiva, del poder de dirección, el cual comprende las facultades para administrar el trabajo, normar reglamentariamente las labores, dictar órdenes necesarias para su ejecución y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

**Artículo 14.-** Sin perjuicio de lo que resulte de las demás disposiciones de este Reglamento, la Cooperativa tiene las siguientes facultades:

- a) Exigir el cumplimiento estricto del presente Reglamento, pudiendo, si fuera el caso, aplicar sanción disciplinaria, según la gravedad de la falta;
- b) Reglamentar y fiscalizar la prestación de servicios de los trabajadores;
- c) Establecer o modificar las funciones de los puestos de trabajo y las responsabilidades que deriven de su desempeño, con previo conocimiento de los trabajadores que han de ocuparlos;
- d) Determinar el puesto que desempeñará el trabajador conforme a las necesidades del servicio;



- e) Programar y establecer la jornada, turnos, horarios y determinar el número de trabajadores de acuerdo a las necesidades de funcionamiento, en armonía con las disposiciones legales vigentes, sus necesidades operativas y requerimiento de atención, sin más limitaciones que las que fije la normativa vigente;
- f) Aprobar las solicitudes de licencia, a excepción de las médicas y las establecidas por la ley;
- g) Aplicar las sanciones disciplinarias según la gravedad de las faltas;
- h) Establecer la estructura de puestos y sus remuneraciones;
- i) Determinar las labores y tareas que deben realizar sus trabajadores, dirigiendo la realización de estas labores y sancionando a quienes incumplan las disposiciones impartidas. La Cooperativa puede hacer rotaciones internas de acuerdo a sus necesidades operativas y siempre dentro de los parámetros de razonabilidad;
- j) Solicitar a los trabajadores la entrega de documentos o información que sea relevante para los efectos de su labor en la Cooperativa;
- k) Las demás facultades establecidas en las normas legales, el presente Reglamento, las directivas y políticas que emita la Cooperativa, así como aquellas que se desprendan de su condición de empleador. En tal sentido, queda entendido que el listado de facultades de la Cooperativa que contiene el presente Reglamento no es taxativo, sino enunciativo y podrá ser modificado por la Institución en función de sus propias necesidades operativas.

**Artículo 15.-** Sin perjuicio de lo que resulte de las demás disposiciones de este Reglamento, son obligaciones de la Cooperativa:

- a) Aplicar las disposiciones del presente Reglamento;
- b) En función a sus capacidades presupuestarias, organizar actividades que fomenten y mantengan la armonía en las relaciones laborales;
- c) Informar oportunamente al trabajador sobre las disposiciones y decisiones que puedan afectar, directa o indirectamente, sus condiciones de trabajo;
- d) Poner en conocimiento del trabajador toda inserción en su Carpeta Personal de documentos que se refieran a sus méritos o deméritos;
- e) Proporcionar al personal de acuerdo a sus funciones, los implementos adecuados de protección y ofrecer a sus trabajadores las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo destinadas al fortalecimiento de una cultura de prevención;
- f) Efectuar evaluaciones periódicas sobre el desempeño del trabajador;
- g) Observar las obligaciones sobre el acceso al trabajo, el derecho de accesibilidad y otros derechos y obligaciones contemplados en la normativa establecida para las personas con discapacidad;



h) Observar el marco legal, aplicable a la cooperativa, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres;

**Artículo 16.-** Por necesidades del servicio, el Gerente General puede autorizar horarios especiales, que no alteren la jornada de trabajo establecida.

**Artículo 17.-** Los trabajadores disponen de un tiempo de refrigerio a medio día según lo establecido en el horario de trabajo. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada laboral.

**Artículo 18.-** El personal de la Cooperativa que trabaje seis días a la semana, cuando preste servicio en domingo, tienen derecho a un día de descanso sustitutorio, de acuerdo a ley.

**Artículo 19.-** Dada la naturaleza del puesto que ocupa y las funciones que cumple, queda entendido que el Gerente General no está obligado a registrar su asistencia. Sin embargo, debe cumplir con todas las obligaciones que correspondan a las funciones del puesto que ocupa.

**Artículo 20.-** La sola permanencia en el centro de trabajo luego del término de la jornada no constituye labor efectiva que dé lugar a compensación adicional. Para tal efecto, es necesario que el trabajador haya sido requerido o autorizado por el personal competente en razón de necesidades operativas de la Cooperativa, haya prestado su consentimiento y se haya cumplido con el procedimiento previamente descrito. En caso de no contarse con tal autorización, se entiende que la permanencia del personal en el centro de trabajo, fuera de su jornada ordinaria, corresponde a una decisión individual y voluntaria no destinada a la realización de labores por encargo de la Cooperativa, y que no le otorga derecho al pago de sobretiempo; quedando por tanto la Cooperativa liberada de cualquier obligación de compensar de manera alguna tal permanencia.



## TÍTULO V

### ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

**Artículo 21.-** Los trabajadores registran su asistencia al trabajo, con sujeción a las pautas, procedimientos y excepciones que establezca la Gerencia General. El registro de asistencia es la única prueba que acredita la asistencia y puntualidad de un trabajador. Su incumplimiento supone la comisión de una falta laboral.

**Artículo 22.-** La hora de ingreso y de salida del centro de trabajo se registra, de acuerdo al sistema que establezca la Cooperativa y a las normas vigentes. Los horarios son comunicados por la Cooperativa a sus trabajadores. La jornada laboral se cumplirá de lunes a sábado en el siguiente horario:

**Lunes a viernes**

Mañanas : 8.45 a.m. a 1.00 p.m.

Tardes : 3.00 p.m. a 5.30 p.m.

**Sábados** : 8.45 a.m. a 1.00 p.m.

**Artículo 23.-** Está prohibido suplantar el registro de la asistencia de otro trabajador, tanto para el ingreso como para la salida de la Cooperativa.

**Artículo 24.-** Las tardanzas injustificadas, las salidas no autorizadas y las omisiones de registrar la asistencia dan lugar al descuento de remuneraciones, con excepción del personal no sujeto a fiscalización inmediata. En todos los casos, las inasistencias injustificadas dan lugar al descuento de remuneraciones, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que correspondan.

**Artículo 25.-** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, para los casos fortuitos la Gerencia General está facultada para otorgar a cada trabajador autorizaciones de tardanzas, salidas anticipadas o salidas dentro de la jornada laboral hasta por un máximo de dos horas acumulables al mes, sin descuento de remuneraciones.

**Artículo 26.-** Los trabajadores pueden solicitar permisos a su jefe inmediato para ausentarse momentáneamente dentro de la jornada de trabajo. El tiempo dejado de laborar se compensa dentro de los treinta días posteriores al permiso.

**Artículo 27.-** Es obligación del trabajador dar aviso a su jefe inmediato, por teléfono, correo electrónico o cualquier otro medio y al inicio de la jornada laboral, en caso de no poder asistir al trabajo por cualquier causa. En caso de enfermedad, adicionalmente deberá informar a la Gerencia General de acuerdo a la normativa vigente. Asimismo, el trabajador debe presentar el mismo día de su reincorporación, el certificado que justifique su inasistencia si el descanso prescrito no excede de tres días. En caso de que el descanso supere los tres días, el trabajador debe hacer llegar el documento que lo justifique en los tres primeros días hábiles de ese descanso.



## TÍTULO VI

### LICENCIAS Y PERMISOS

**Artículo 28.-** Licencia es la autorización que se concede a un trabajador para dejar de asistir al trabajo, con pago de remuneraciones o sin él, por lapso mayor a un día.

**Artículo 29.-** Las licencias se tramitan ante la Gerencia General y se conceden por los siguientes lapsos:

a) Por fallecimiento de familiar directo (licencia con pago de remuneraciones):

- Si el deceso ocurre en la localidad de la sede laboral, cinco días hábiles, tratándose de cónyuge, hijos o padres, y de tres días hábiles en el caso de abuelos, nietos o hermanos.

- Si el deceso tiene lugar en otro departamento, hasta ocho días hábiles, tratándose de cónyuge, hijos, padres, y de cinco días hábiles en el caso de abuelos, nietos y hermanos. El cómputo de la licencia se inicia el día del fallecimiento y se acreditará con la partida de defunción dentro de las 72 horas desde la reincorporación.

b) Aquellas previstas en leyes especiales, tales como: maternidad, paternidad, por enfermedad terminal o accidente grave de familiares directos; entre otros.

**Artículo 30.-** La Cooperativa puede otorgar licencias con goce de haber para fines de capacitación siempre que se trate de asuntos afines o vinculados a la actividad de la Cooperativa y de conformidad con las disposiciones internas, previa autorización del Gerente General con conocimiento del Consejo de Administración;

## TÍTULO VII

### DESCANSO SEMANAL Y VACACIONES

**Artículo 31.-** Las vacaciones de los trabajadores están regidas por las normas laborales de la actividad privada. El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios de labor efectiva, debiendo además cumplir con el récord que la ley señala. El descanso vacacional se toma dentro del año siguiente a aquel en el que se adquiere el derecho. El descanso semanal se otorga de acuerdo a la legislación vigente.



**Artículo 32.-** El derecho a vacaciones es irrenunciable. Las vacaciones deben tomarse obligatoriamente una vez adquirido el derecho y antes de generar el nuevo periodo vacacional.

**Artículo 33.-** El periodo vacacional no puede ser interrumpido. Sin embargo, a solicitud del trabajador y con la autorización de la Gerencia General, el periodo puede ser fraccionado conforme a ley y las directivas internas de la Cooperativa.

**Artículo 34.-** La fecha de inicio del descanso se fija por acuerdo del trabajador y la Cooperativa, teniéndose en cuenta las necesidades y los intereses de la Institución. A falta de acuerdo, decide la Gerencia General.

**Artículo 35.-** El periodo vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador se encuentre incapacitado por enfermedad o accidente. La regla no es aplicable si la enfermedad o accidente sobrevienen luego de iniciado el descanso vacacional.

**Artículo 36.-** Durante el descanso vacacional el trabajador tiene derecho a percibir todos los beneficios que le pudieran corresponder.

## TÍTULO VIII

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 37.-** Sin perjuicio de las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Cooperativa adopta las medidas de salud, seguridad e higiene ocupacional a fin de preservar la vida y la salud de sus trabajadores. Las actividades de prevención de riesgos se efectúan de acuerdo al Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 38.-** La Cooperativa procura que las oficinas en las que labora su personal cuenten con seguridad, amplitud de espacio, iluminación, ventilación libre de impurezas, bajo nivel de ruidos e higiene.

**Artículo 39.-** Durante la labor diaria, todo trabajador está obligado a cumplir con las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por la Cooperativa en su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.



**Artículo 40.-** Cuando las circunstancias lo requieran, la Cooperativa puede disponer la realización de exámenes médicos y psicológicos adicionales a los legalmente obligatorios, a los trabajadores, para determinar las aptitudes físicas y psíquicas en la cobertura de puestos de trabajo.

**Artículo 41.-** La Cooperativa proporciona a sus trabajadores los equipos de protección personal de seguridad y herramientas necesarias para el desempeño de sus labores. Los trabajadores están obligados a utilizarlos y los jefes directos deben velar por la asignación que corresponda y su correcto uso.

**Artículo 42.-** Los trabajadores están obligados a cooperar plenamente y cumplir con las disposiciones que imparta la Cooperativa en los casos de accidentes o siniestros, así como en la previsión de riesgos. Asimismo, están obligados a asistir a las capacitaciones presenciales o virtuales que la Cooperativa organice, con la finalidad de prevenir riesgos y accidentes, y preparar al personal para los casos de emergencia. Las capacitaciones para Seguridad y Salud en el Trabajo deben realizarse dentro de la jornada de trabajo, salvo casos excepcionales y conforme a la ley.

## TÍTULO IX

### CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

**Artículo 43.-** La Cooperativa promueve la capacitación y el entrenamiento de sus trabajadores y desarrolla acciones y programas con ese fin. Los trabajadores deben participar en los programas de capacitación o entrenamiento para los que sean seleccionados. La negativa injustificada se considera falta. Los resultados obtenidos de los cursos con financiamiento de la Cooperativa, así como los conocimientos aplicados en el desarrollo de sus funciones pueden ser considerados para la línea de carrera del trabajador.

**Artículo 44.-** El trabajador, con autorización de su jefe inmediato y sujetándose a las disposiciones y limitaciones que rijan en la Cooperativa, puede asistir, dentro del horario de trabajo, a eventos y clases de capacitación, siempre que versen sobre temas que sean de interés institucional. Los trabajadores deben acreditar su participación en las capacitaciones



autorizadas por la Cooperativa mediante la presentación de copia del certificado que pasará a formar parte de su legajo personal.

## TÍTULO X

### FOMENTO DE LA ARMONIA LABORAL

**Artículo 45.-** La Cooperativa considera que el fomento y mantenimiento de una relación laboral armónica es indispensable para el cumplimiento de su finalidad y funciones, conceptúa las relaciones de trabajo como una tarea común de integración, responsabilidad, cooperación y participación de todos los trabajadores para la consecución de sus metas.

**Artículo 46.-** Las relaciones laborales se fundamentan en el respeto mutuo y el trato cordial entre los trabajadores; sin menoscabo de los principios de autoridad, responsabilidad y disciplina.

**Artículo 47.-** La Cooperativa, en función a sus capacidades presupuestarias, propicia actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas, con el fin de procurar la formación y consolidación de un clima de identificación institucional.

**Artículo 48.-** La Cooperativa tiene en cuenta los avances tecnológicos y cambios normativos relativos a las nuevas formas de atender las prestaciones de trabajo al momento de diseñar sus políticas sobre condiciones laborales.



## TÍTULO XI

### PROMOCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA

**Artículo 49.-** La Cooperativa, de acuerdo a lo regulado en la Ley N° 29896, su Reglamento y normas internas, asegura la disposición de un lactario para el uso de las madres trabajadoras que lo requieran durante su jornada laboral.

**Artículo 50.-** El lactario es un ambiente especialmente acondicionado de acuerdo con los requisitos establecidos en el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, para la extracción y conservación de la leche materna de la madre trabajadora durante el horario de trabajo.

## TITULO XII

### PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROTECCIÓN EN SITUACIONES DE VULNERABILIDAD

**Artículo 51.-** La Cooperativa promueve la lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que pudiesen afectar a sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1410 y demás normativa sobre la materia. Entre estas modalidades de violencia se consideran: el acoso, la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, acoso sexual, chantaje sexual, hostigamiento sexual, entre otros. La Cooperativa cuenta con un procedimiento de queja en caso hostigamiento sexual de acuerdo con la normativa respectiva.

**Artículo 52.-** La Cooperativa se mantiene atenta a la evolución legislativa y adecúa sus procedimientos a efectos de adoptar las medidas necesarias para sancionar las diversas modalidades de violencia aludidas, las que se registrarán por el procedimiento de queja establecido para el hostigamiento sexual, salvo se determine un procedimiento específico.

**Artículo 53.-** La Cooperativa protege los derechos laborales, promueve la erradicación del rechazo y proscribire la discriminación de las personas real o supuestamente afectadas con VIH y SIDA conforme lo establecido en la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR y otras enfermedades con tratamiento legal especial.

## TITULO XIII

### SEGURIDAD DE INFORMACIÓN

**Artículo 54.-** El tratamiento de los datos personales por la Cooperativa y sus trabajadores se realiza con pleno respeto de los derechos fundamentales de sus titulares y conforme a lo establecido en la Ley N°29733. Uso de equipos y servicios de tecnología de información

**Artículo 55.-** La utilización de los equipos y servicios de tecnología de información de la Cooperativa está reservada a los trabajadores a los que se les haya asignado específicamente. Su uso se realiza conforme a las directivas establecidas por la Cooperativa.



## TÍTULO XIV

### ÉTICA Y RESPONSABILIDAD FUNCIONAL

**Artículo 56.-** Todo trabajador debe conocer y cumplir las normas y políticas relacionadas con su puesto, sean estas de carácter legal o reglamentario, externas o internas, incluyendo las disposiciones contenidas en el Código de Ética, incompatibilidades y conflicto de intereses

**Artículo 57.-** Los trabajadores están prohibidos de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo. Asimismo, los trabajadores se encuentran sujetos a la legislación sobre incompatibilidades y prohibiciones que establece el Estatuto de la COOPAC SSA.

**Artículo 58.-** La Cooperativa y todos sus trabajadores fomentan la cultura de honestidad e integridad pública y participan activamente en la prevención e identificación de actos de corrupción. Para este propósito la Cooperativa tiene establecidos procedimientos de denuncias y protección a denunciantes de acuerdo a ley.

## TÍTULO XV

### MEDIDAS DISCIPLINARIAS, FALTAS Y SANCIONES

**Artículo 59.-** La falta es definida como toda acción u omisión que signifique incumplimiento o infracción de la normativa legal vigente, del presente Reglamento, de los procedimientos internos, de las órdenes, instrucciones o directivas impartidas de acuerdo a la política de la Cooperativa, así como del Código de Ética y de las disposiciones internas.

**Artículo 60.-** La Cooperativa es competente, de modo adicional a lo que se establezca en las leyes laborales, para definir las conductas que se consideran faltas de los trabajadores y establecer los procesos y sanciones disciplinarias con este propósito. Asimismo, la Cooperativa es competente para investigar y sancionar aquellas faltas que se hayan cometido durante el desarrollo de sus actividades o en eventos organizados por la Cooperativa, sin consideración del lugar donde se lleven a cabo.

**Artículo 61.-** Las faltas se clasifican en leves y graves.



**Artículo 62.-** Las sanciones disciplinarias se registran en la carpeta personal del trabajador y son las siguientes:

**a) Amonestación verbal:** es la medida correctiva que se aplica cuando la falta es leve y corre a cargo del Jefe Inmediato o Superior en caso fuera relacionada a las funciones laborales del trabajador y a cargo de la Gerencia General si la falta fuera relativa a otros temas;

**b) Amonestación escrita:** es la medida correctiva que se aplica cuando hay reincidencia en faltas leves o la comisión de otras de mayor grado y debe ser aplicada por el Jefe Inmediato o Superior para las faltas funcionales; y, por la Gerencia General para otro tipo de faltas. En ambos casos, con la indicación escrita de los hechos que la motivan;

**c) Suspensión:** es la medida que se aplica por violación reiterada o grave de las normas y disposiciones aplicables a la relación laboral con la Cooperativa. Su aplicación puede ser no menor de un día ni mayor de treinta, la instancia para sancionar con esta medida es la Gerencia General;

**d) Despido:** Es la desvinculación definitiva del trabajador por comisión de falta grave previo análisis objetivo de los hechos imputados. La instancia para sancionar con esta medida es la Gerencia General, con conocimiento del Consejo de Administración.

**Artículo 63.- Son faltas leves:**

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no supere un atraso por semana;

b) La inasistencia injustificada al trabajo que no califique como grave;

c) La conducta incorrecta con sus superiores, compañeros o subordinados que no califique como grave;

d) El descuido, negligencia o incumplimiento de sus obligaciones como trabajador de la Cooperativa que no represente una falta grave.

e) La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo siempre que no revista gravedad

**Artículo 64.- Son faltas graves** sujetas a sanción, incluyendo el despido justo, de ser el caso, las siguientes:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral;

b) La reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con sus labores;

c) La paralización intempestiva de labores;



- d) La disminución deliberada y reiterada en el desempeño de las labores o del volumen o de la calidad de producción;
- e) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios de la Cooperativa o que se encuentran bajo su custodia, o de propiedad de otros trabajadores o de terceros que se encuentren en los locales de la Cooperativa, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- f) El uso o entrega a terceros de información privilegiada y la sustracción, acceso o utilización no autorizada de documentos de la Cooperativa;
- g) La entrega de información falsa con la intención de causar perjuicio a la cooperativa u obtener una ventaja;
- h) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considera como reconocimiento de dicho estado;
- j) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita incluyendo redes sociales, correo electrónico, y otros medios de comunicación, en agravio de la Institución, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro o fuera de la Cooperativa;
- k) La conducta dolosa o negligente que amenace o cause daños a los edificios, instalaciones, instrumentos, documentación, bases de datos, infraestructura tecnológica, materias primas y demás bienes de propiedad de la Cooperativa o en posesión de ésta;
- l) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos y las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso;
- m) La impuntualidad reiterada, siempre que se haya aplicado al trabajador sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas o suspensiones;
- n) Atentar contra el buen nombre de la Cooperativa o utilizarlo sin la autorización expresa;
- o) La hostilidad repetida y manifiesta o la agresión física o mental, de palabra o de obra contra cualquier trabajador de la Cooperativa o cualquier otra persona que se encuentre en los locales de la Cooperativa;
- p) Portar sin autorización armas dentro de la Cooperativa o en aquellas actividades o eventos sobre los cuales la Cooperativa tenga competencia;
- q) La conducta dolosa o negligente que cause daño o ponga en riesgo la seguridad e integridad de cualquier trabajador de la Cooperativa o de cualquier persona que se encuentre en los locales de la institución;



- r) Cualquier tipo de suplencia no autorizada o de suplantación;
- s) Cualquier tipo de violencia de género;
- t) Negarse a recibir información y documentos que envíe la Cooperativa a sus trabajadores, así como negarse a firmar el cargo de recibo cuando la Cooperativa lo solicite;
- u) No proporcionar información para la actualización de sus datos personales o cualquier otra información que requiera la Cooperativa;
- v) Cualquier incumplimiento o inobservancia a las normas legales, al presente Reglamento y demás normas y políticas internas, así como la infracción de las obligaciones que se desprenden del contrato de trabajo y de las funciones propias de cada trabajador y que no sea calificada como leve o que, de serlo, se incurra en ella de manera reiterada.

**Artículo 65.**-La aplicación de sanciones no es necesariamente sucesiva o automática. En cada caso debe apreciarse la naturaleza y gravedad de la falta y los antecedentes del trabajador, por lo que las sanciones pueden ser diversas, aunque se trate de la comisión de una misma falta por varios trabajadores.

**Artículo 66.**- Los criterios para la aplicación de sanciones son:

- a) La naturaleza de la falta y consecuencias ocasionadas al servicio o función encomendada;
- b) El grado de culpabilidad incurrida;
- c) Las circunstancias en que se comete la falta, considerando agravantes y atenuantes;
- d) La concurrencia de varias faltas;
- e) La concurrencia de varios partícipes;
- f) La reincidencia o reiteración;
- g) La situación jerárquica del trabajador y el puesto que desempeña, según corresponda;
- h) El perjuicio causado al patrimonio de la Cooperativa;
- i) La trascendencia social de la falta y el descrédito para la imagen de la Cooperativa;
- j) Otras consideraciones que establezca la Cooperativa.

**Artículo 67.**- Los jefes en todos sus niveles jerárquicos pueden aplicar amonestaciones verbales o escritas a los trabajadores que de ellos dependan, en coordinación con la Gerencia General, con la indicación escrita de los hechos que lo motivan

**Artículo 68.**- El Gerente General, en el ejercicio de su autoridad funcional, pueden aplicar amonestaciones a los trabajadores por incumplimiento de las disposiciones administrativas no relacionadas directamente con sus funciones.



**Artículo 69.-** Si la Gerencia General, luego de las indagaciones pertinentes, y del descargo correspondiente del trabajador, considera que se ha cometido una falta que da mérito al despido, comunica el hecho al Consejo de Administración.

**Artículo 70.-** Puesto el hecho en conocimiento Consejo de Administración comunica la decisión final al trabajador.

**Artículo 71.-** La suspensión y el despido es facultad exclusiva del Gerente General como la máxima instancia ejecutiva dentro de la cooperativa.

**Artículo 72.-** La falta grave laboral y la condena penal por delito doloso son causas justas de despido del trabajador.

**Artículo 73.-** Las sanciones disciplinarias de suspensión y despido deben ser puestas en conocimiento de las autoridades pertinentes, según sea el caso.

**Artículo 74.-** Las sanciones disciplinarias aplicadas al trabajador dejan de considerarse como un demérito transcurrido un año en el caso de amonestación verbal, dos años en el caso de amonestación escrita y tres años tratándose de suspensión.



## TÍTULO XVI

### ATENCIÓN DE ASUNTOS LABORALES

**Artículo 75.-**Corresponde a la Gerencia General absolver las consultas que formulen los trabajadores sobre el sentido y alcances generales del presente Reglamento.

**Artículo 76.-**Todo reclamo individual del trabajador relacionado con sus labores debe ser presentado por escrito ante su jefe inmediato quien, dentro de los tres días hábiles siguientes, le comunica en igual forma su decisión. De no estar de acuerdo el trabajador, dentro de los tres días hábiles siguientes, puede recurrir al Gerente General quien resolverá en igual lapso, con lo que se agota la vía interna, quedando a salvo el derecho del trabajador para hacerlo valer ante la autoridad competente.

## TITULO XVII

### DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 77.-** El contrato se extingue por las causas previstas en la ley.

**Artículo 78.-** El trabajador que decida poner término a la relación de trabajo debe cursar una carta comunicando a la Cooperativa su renuncia, dirigida a la Gerencia General, con una anticipación no menor de treinta días calendario. En tal supuesto, debe permanecer por el plazo de ley, salvo que la Cooperativa lo exonere de dicha obligación. La decisión sobre la exoneración total o parcial del plazo de preaviso por propia iniciativa o a pedido del trabajador, corresponde a la Gerencia General y de acuerdo con la legislación vigente.

**Artículo 79.-** El trabajador antes de retirarse definitivamente o ausentarse con una licencia mayor a seis meses debe hacer entrega de su puesto ante la Gerencia General, de acuerdo al procedimiento correspondiente.

### DISPOSICIONES FINALES

**Primera.** - El presente Reglamento es de cumplimiento obligatorio para quienes mantienen una relación de carácter laboral con la Cooperativa, con prescindencia del lugar en que se encuentren. Su incumplimiento es sancionado con arreglo a las disposiciones contenidas en éste, así como las normas legales, leyes y dispositivos internos que resulten aplicables de acuerdo a lo establecido por la Cooperativa.

**Segunda.** - Para los casos no previstos en el presente Reglamento rigen las disposiciones que dicte la Cooperativa, en ejercicio de sus derechos y dentro de las facultades que le acuerde el ordenamiento legal. En tal sentido, queda entendido que el listado de facultades de la Cooperativa que contiene el presente Reglamento no es taxativo, sino meramente enunciativo y puede ser modificado por ésta.

**Tercera.** - Todo trabajador está obligado a tomar conocimiento de las disposiciones del presente Reglamento, las mismas que forman parte del contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores de la Cooperativa. No se puede invocar desconocimiento total o parcial para justificar su inobservancia o incumplimiento, ya que las normas tienen carácter obligatorio.



**Cuarta.** - Si en algún momento la Cooperativa renuncia a ejercer alguna de sus facultades ante un evento específico, o deja de ejercer un derecho específico contemplado en las normas legales vigentes o en el presente Reglamento, dicha conducta no se considera como una renuncia permanente a hacer valer el mismo derecho o cualquier otro contemplado en las normas mencionadas o en el presente Reglamento.

**Quinta:** - Las referencias a normas legales en el presente Reglamento, comprenden también a aquellas que las modifiquen o las sustituyan.

**Sexta.** - El presente Reglamento es aprobado por el Consejo de Administración y entra en vigencia a la aprobación y registro por la Autoridad Administrativa de Trabajo; es entregado a los trabajadores y es difundido en los medios de comunicación interna de la Cooperativa.

