Reglamento **Interno**

Reglamento **Interno**

I. CONSIDERACIONES GENERALES
II. CONDICIONES DE TRABAJO
III. MEDIDAS DE CONTROL
IV. CONDICIONES DE ASISTENCIAS E INASISTENCIAS
V. CONDICIONES DISCIPLINARIAS

Consideraciones Generales

El presente reglamento interno tiene por objeto establecer las normas de observancia obligatoria a que deberá someterse el personal, sea efectivo, transitorio o eventual, que forma parte de COTAGRO Cooperativa Agropecuaria Limitada.
Como principio rector se entiende que la disciplina, el mutuo respeto entre los compañeros de trabajo y superiores, la dedicación y colaboración, condicionan la permanencia de los empleados en COTAGRO, así como toda posibilidad de progreso en la misma. Las obligaciones establecidas con un criterio funcional, han sido dispuestas por COTAGRO respetando los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo.

Condiciones de Trabajo

Artículo 1. Horarios
La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y/o modalidad de trabajo establecidos (horario discontinuo o continuo por turnos rotativos), según criterio de COTAGRO.

Artículo 2. Refrigerios y/o comidas
Por jornada de trabajo se cuenta con un tiempo dedicado a refrigerios y/o comidas, cuya aplicabilidad depende de la modalidad horaria adoptada. El responsable superior establecerá como se dispondrán tales tiempos.

Artículo 3. Ropa de Trabajo y elementos de protección personal
COTAGRO le proveerá a sus empleados, ropa de trabajo y elementos de protección personal acordes con las características de las tareas que realicen. Por otro lado, éstos se comprometen a usarlos. En los casos en que los equipos entregados o algunas de las prendas se deterioren por el uso o accidente, COTAGRO los reemplazará por otras nuevos, para lo cual habrá que presentar la prenda o calzado a reemplazar. El personal deberá presentarse a su puesto de trabajo, con la ropa y calzado que COTAGRO le otorgó, en buenas condiciones de aseo, limpieza y prolijidad.

Artículo 4. Higienización del personal
El personal de COTAGRO deberá hacer un buen uso de las instalaciones sanitarias que la empresa proporcione, sin que por ello se llegue a la rotura de las mismas y/o se generen condiciones de higiene inapropiadas.

Artículo 5. Higiene y seguridad: Prevención de accidentes de trabajo

COTAGRO se compromete a extremar al máximo la aplicación de medidas de seguridad tendientes a asegurar la integridad psicofísica de los trabajadores, aplicando los sistemas de señalización y protección de acuerdo a las disposiciones legales y técnicas que legislan sobre la materia. COTAGRO instruirá amplia y regularmente a todo el personal en forma teórica y práctica sobre higiene y seguridad en todas sus dependencias. Para esto, adoptará las medidas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica, sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores.
Por la otra parte, el personal de COTAGRO, se compromete a cumplir con los siguientes puntos:

1) Utilizar, obligatoriamente, los elementos de seguridad y protección personal que se le otorgan de acuerdo a lo establecido por ley (incluyendo las visitas transitorias a la empresa) y ajustado a las particularidades de cada área.

2) Siendo la seguridad de todo el personal y de los visitantes transitorios, de fundamental importancia, los empleados serán cuidadosos en el cumplimiento de sus tareas, a fin de no crear riesgos o provocar accidentes. La negligencia en este sentido será considerada falta grave, así como el no avisar o alertar de un peligro o riesgo inminente.

3) Todo accidente deberá ser comunicado de inmediato al superior más cercano.

4) Las tareas deben ser realizadas y los elementos de trabajo deben ser utilizados por quien corresponda, siempre con el mayor cuidado y responsabilidad. Alternar o cambiar de tareas o turno de trabajo con un compañero, sin previa autorización de su superior, puede ser causal de sanción.

5) La ruptura de elementos de trabajo por uso inadecuado de los mismos o por inobservancia de las reglas será responsabilidad del empleado que ocasione el daño.
Las sanciones en los supuestos mencionados serán graduadas en base a su gravedad, riesgo creado o perjuicio efectivo ocasionado y posibilidad de evitarlo usando la debida diligencia en el cumplimiento de las actividades.

Artículo 6. Transferencias de personal y cambios en las tareas

COTAGRO se reserva el derecho de trasladar al personal de un sector a otro si así lo exigiese la organización del trabajo, así como introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de trabajo y a los horarios que los servicios hicieren necesarios, sin modificar las condiciones originales al momento de la contratación.

Artículo 7. Información confidencial

Toda información conocida por los empleados con motivo o en cumplimiento de sus actividades, es considerada confidencial, es decir queda prohibida su difusión o comunicación por parte del personal a terceros ajenos a la empresa o dentro de la misma empresa, cuando la actividad no lo amerite. Queda exceptuado lo que se realice en sede judicial y por orden de un juez. La trasgresión de esta norma, podrá ser sancionada hasta con cesantía, para lo cual se tomará en cuenta la naturaleza e importancia de la misma y sus consecuencias.

Artículo 8. Actualización de información personal

Es obligación ineludible del trabajador dar aviso de inmediato a COTAGRO de todo cambio de información personal, para lo cual deberá notificar al área de Capital Humano los nuevos datos tales como: domicilio, estado civil, modificaciones en el grupo familiar, número de teléfono fijo, número de teléfono móvil y cambio de obra social. La no notificación de la modificación de información personal o el falseamiento de datos serán considerados faltas graves.

Condiciones de Trabajo

Artículo 9. Controles
1) Las entradas y salidas del personal se harán solo por la puerta destinada a tal fin bajo la modalidad que cada sector haya implementado (tarjeta, huella digital, lista etc.)
2) Al hacer ingreso o abandono de sus tareas a los empleados, propios de COTAGRO o terceros contratistas, se les podrá solicitar la requisa de las pertenencias que carguen (bolsos, mochilas, carteras, valijas, bolsas, etc.) en presencia de dos testigos, por un superior o personal de vigilancia. En caso de negarse el empleado a ser revisado se dará intervención inmediata a la autoridad policial o judicial para que actúe en consecuencia.

Artículo 10. Desplazamiento de personal fuera de su sector de trabajo
No está permitido el desplazamiento del personal fuera de las áreas designadas para el cumplimiento de sus tareas habituales, salvo que se encuentre autorizado por su superior.
También queda terminantemente prohibido el desplazamiento de toda persona ajena a la empresa, salvo que cuente con la autorización del algún responsable.

Artículo 11. Visitas
Los empleados no podrán hacer ingresar personas ajenas a COTAGRO en áreas restringidas, salvo que cuenten con autorización de un superior.

Artículo 12. Abandono de lugar de Trabajo
El personal no podrá abandonar su lugar de trabajo por ningún motivo. Si hubiera causa justificada, deberá informar y requerir autorización de su superior jerárquico. El ausentarse del lugar de trabajo antes de finalizar la jornada sin dar aviso al superior, será causal de sanción.

Artículo 13. Objetos encontrados
1) La persona que encuentre un objeto o dinero extraviado o sin dueño a la vista, cualquiera sea su valor, lo informará y entregará de inmediato a la portería, recepción y/o a su responsable superior.

2) La portería, recepción y/o el responsable superior seguirá los procedimientos establecidos por COTAGRO, en cuanto a la recepción, custodia y entrega del/los elemento/s en cuestión a su respectivo dueño.

3) El hecho de no informar el hallazgo y retenerlo será considerado falta grave.

Artículo 14. Uso responsable de los medios de comunicación y redes sociales
Los sistemas de mensajería interna, correo electrónico, teléfono e Internet institucionales deberán utilizarse de manera responsable y en relación directa y sustancial con las tareas desarrolladas dentro de COTAGRO; no así para cuestiones personales y/o en las que se obre de mala fe o en forma ofensiva y/o difamatoria. Esto último también aplica en caso que los empleados, en sus redes sociales personales u otras aplicaciones, publiquen mensajes que difamen a la Cooperativa o atenten contra su normal desempeño o inciten a ello. COTAGRO se reserva el derecho de realizar auditorías informáticas o control de llamadas recibidas y realizadas en todos aquellos elementos de comunicación que pertenezcan a la empresa.

Medidas de Control

Artículo 15. Asistencia y Puntualidad
El trabajador debe ser puntual en sus horarios de ingreso y egreso. Sus inasistencias deberán ser fehacientemente justificadas, caso contrario será pasible de las sanciones disciplinarias correspondientes.

Artículo 16. Inasistencias Injustificadas
El empleado que no concurra a realizar sus tareas deberá dar el aviso correspondiente al empleador con la mayor antelación posible y como máximo dentro de las dos horas de comenzada su jornada laboral. La comunicación de la ausencia se efectuará directamente ante su superior jerárquico, indicando cuál es el motivo de la misma.

Artículo 17. Inasistencia por enfermedad o accidente inculpable (causados fuera del ámbito laboral)
El empleado deberá dar aviso de enfermedad a su superior jerárquico dentro de las dos (2) horas de iniciado su horario normal de trabajo.
El personal deberá presentar un certificado médico para que quede asentada la inasistencia justificada y la duración de la ausencia en su puesto de trabajo. Dicho certificado deberá ser presentado dentro de las 24 hs de ocurrida la ausencia, visado por el médico laboral de la Cooperativa. COTAGRO se reserva el derecho de solicitar al médico laboral la visita al empleado que incurre en ausencia por la causa descripta en este artículo. Si no se presenta el certificado médico, se considerará inasistencia injustificada.

Condiciones de **Asistencias e Inasistencias**

IV

Artículo 18. Medidas disciplinarias
El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimiento demostrados por el trabajador. El empleado, en caso de no estar de acuerdo con la sanción aplicada, podrá realizar un descargo por escrito fundamentando la causa de su no conformidad con la sanción. El mismo será analizado por el Jefe de cada sector, junto a Capital Humano y Asesoría Laboral. En caso de que la sanción se considere mal aplicada, se volverá atrás dicha situación. Las sanciones a que den lugar lo enunciado en los artículos siguientes, serán aplicadas gradualmente desde llamados de atención hasta cesantía inclusive, considerando la gravedad de la acción u omisión, los antecedentes del empleado y los perjuicios ocasionados a COTAGRO.

Artículo 19. Actos y/o actitudes pasibles de sanciones disciplinarias
Como principio general es pasible de sanción cualquier infracción a las reglas de comportamiento establecidas en este reglamento, que de ninguna manera son taxativas, por lo que se hace reserva de sancionar cualquier otro comportamiento que signifique una injuria grave para la empresa o su personal u otra infracción prevista por las normas legales que rigen las relaciones laborales. No obstante, se enumeran las siguientes:

1) Ejecutar actos de manera negligente que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o visitantes transitorios, así como también de los equipos o maquinarias utilizados para desempeñar la tarea.

2) Emplear el equipo que se le haya encomendado, en usos distintos al que está destinado.

3) Estacionar vehículos frente a las puertas de acceso y en todo otro lugar que no sea destinado para tal fin, sin la debida autorización.

4) Formar tertulias con compañeros en sus lugares de trabajo.

5) Interrumpir sus funciones sin autorización y previo reemplazo de las actividades a su cargo.

6) Recibir o efectuar llamadas telefónicas personales durante su jornada de trabajo, con los medios de telefonía de COTAGRO, salvo casos de emergencia familiar debidamente acreditados y autorizados.

7) Alternar su tarea o turno con otro compañero, salvo que sea previamente autorizado por su responsable superior.

8) Fumar en cualquier área dentro de COTAGRO, ya que ha sido declarada zona restringida para realizar dicha acción.

9) No utilización de EPP (elementos de protección personal).

10) Causas que considere su superior inmediato (irregularidades, disminución del ritmo productivo, etc.), consensuadas con el Jefe de sector.

11) Los puntos descriptos en artículos anteriores que puedan derivar en sanción.

Artículo 20. Actos y/o actitudes graves causales de despido
1) Jugar, beber o estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas, dentro de las dependencias de COTAGRO. La empresa se reserva el derecho de efectuar los controles de alcoholemia respectivos.

2) Robar, hurtar o cometer acciones deshonestas, contra bienes de COTAGRO, del personal, o algún visitante transitorio.

Condiciones **Disciplinarias**

V

V Condiciones **Disciplinarias**

3) Alterar la disciplina o incitar a ello.

4) Usar la violencia física contra sus compañeros de trabajo, sus superiores jerárquicos, visitantes transitorios o cualquier otra persona dentro del establecimiento o en sus inmediaciones, al momento anterior al ingreso o posterior al egreso.

5) Faltar el respeto de palabra o de hecho a sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, subordinados, o visitantes transitorios de COTAGRO.

6) Expresarse en forma grosera o con palabras burdas en lugares comunes del establecimiento o en un lugar de trabajo estén o no dirigidas a superiores, compañeros de trabajos u otras personas.

7) Acosar de manera física, verbal, psicológica o visual a cualquier persona relacionada con COTAGRO de manera interna o externa.

8) Negarse a cumplir las órdenes impartidas con relación a sus tareas específicas habituales y/o extraordinarias en caso de urgencia.

9) Insubordinación.

10) Destrucción, daño deliberado, abuso o uso indebido de recursos de COTAGRO.

11) No dar aviso oportuno de cualquier situación de peligro, riesgo o siniestro que pudiere o debiese ser advertido.

12) Ausentarse simulando enfermedad.

13) Dormir en horas de trabajo.

14) Bajar injustificadamente los niveles de producción.

15) Llegar tarde reiteradamente.

16) Faltar injustificadamente de manera reiterada.

17) Mantener relaciones sexuales en dependencias de la empresa.

El presente reglamento regirá las relaciones laborales de COTAGRO y sus trabajadores pudiendo ser modificado, revocado, adaptado o sustituido de acuerdo a las necesidades o conveniencia de COTAGRO, y sus dependencias, en ejercicio del poder disciplinario que le confiere la ley.

COTAGRO