

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA AGROAZUAY GPA**

La "COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA AGROAZUAY GPA", legalmente constituida, con domicilio principal en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, en aplicación al Título IV DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS, Artículos 16 al 32 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el artículo 64 del Código del Trabajo, y con el fin de que surta los efectos legales previstos en el numeral 12 del artículo 42; literal a) del artículo 44; y numeral 2 del artículo 172 de la ley ibidem, aplicará de forma complementaria a las disposiciones del Código del Trabajo, el siguiente reglamento interno de trabajo, y con el carácter de obligatorio para todos los empleados y trabajadores de la compañía.

### **CAPÍTULO I**

#### **OBJETO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN Y DEL PRESENTE REGLAMENTO**

Art.- 1. **OBJETO SOCIAL.**- La "COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA AGROAZUAY GPA" tiene como objeto social el impulso de la producción, acopio, selección, procesamiento y comercialización de productos agropecuarios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo tres de la escritura pública de constitución..

Art.- 2. **OBJETO DEL REGLAMENTO.**- El presente Reglamento y complementario a las disposiciones de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, del Código del Trabajo, tiene por objeto regular la relación laboral entre la "COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA AGROAZUAY GPA" y sus empleados o trabajadores.

### **CAPÍTULO II**

#### **VIGENCIA, CONOCIMIENTO, DIFUSIÓN, ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN**

Art.- 3. **VIGENCIA.**- Este reglamento Interno comenzará a regir una vez que sea aprobado por el Gerente General y la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Cuenca.



*As*

**Art.- 4. CONOCIMIENTO Y DIFUSIÓN.-** La compañía dará a conocer y difundirá este Reglamento Interno a todos sus trabajadores, para lo cual colocará un ejemplar en un lugar visible de forma permanente dentro de cada una de sus dependencias, cargará el texto en la intranet y entregará un ejemplar del referido Reglamento a cada uno de sus trabajadores. En ningún caso, los trabajadores, argumentarán el desconocimiento de este Reglamento como motivo de su incumplimiento.

**Art.- 5. ORDENES LEGÍTIMAS.-** Con apego a la ley y dentro de las jerarquías establecidas en el organigrama de la compañía, los trabajadores deben obediencia y respeto a sus superiores, a más de las obligaciones que corresponden a su puesto de trabajo, deberán ceñirse a las instrucciones y disposiciones legítimas, sea verbales o por escrito que reciban de sus jefes inmediatos.

**Art.- 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN.-** El presente Reglamento Interno es de aplicación obligatoria para todos los servidores y obreros, que actualmente o a futuro laboren para la "COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA AGROAZUAY GPA".

### CAPÍTULO III

#### DEL REPRESENTANTE LEGAL

**Art.- 7.** El representante legal es la autoridad ejecutiva de la compañía, por consiguiente le corresponde ejercer la dirección de la misma y de talento humano, teniendo facultad para nombrar, promover o remover empleados o trabajadores, con sujeción a las normas legales vigentes.

**Art.- 8.** Se considerarán oficiales las comunicaciones, circulares, memorandos, oficios, etc., debidamente suscritos por el representante legal, quien lo subrogue, o las personas debidamente autorizadas para el efecto.

Sin perjuicio de lo anterior, las amonestaciones y llamados de atención, serán



suscritas por el Gerente o su delegado; de la misma forma los memorandos referentes a políticas o procedimientos de trabajo que implemente la compañía.

## CAPÍTULO IV

### DE LOS TRABAJADORES, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Art.- 9. Se considera servidores y obreros de la "COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA AGROAZUAY GPA" a las personas que por sus conocimientos, formación académica, experiencia, habilidades y aptitudes, luego de haber cumplido con los requisitos de selección e ingreso, establecidos en la ley, la normativa interna de la Compañía, La Ley Orgánica de Empresas Publicas, el Código de trabajo y resoluciones del Ministerio de Trabajo, presten servicios con relación de dependencia en las actividades propias de la compañía.

Art.- 10. La admisión e incorporación de nuevos trabajadores, sea para suplir vacantes o para llenar nuevas necesidades de la compañía es de exclusiva potestad del Representante legal o su delegado.

Como parte del proceso de selección, la Compañía establecerá procesos prácticos, teóricos de conocimientos, de sus aptitudes y destrezas sin que ello implique la existencia de relación laboral alguna.

Se reconocerá de acuerdo al puesto los conocimientos y las epistemologías de las comunidades ancestrales que han practicado vivencialmente en los sistemas productivos agroalimentarios familiares y comunitarios.

El contrato de trabajo, en cualquiera de las modalidades, que se encuentre debida y legalmente suscrito e inscrito, será el único documento que faculta al trabajador a ejercer su puesto de trabajo como dependiente de la compañía, antes de dicha suscripción será considerado aspirante a ingresar.

Art.- 11. El aspirante que haya sido declarado apto para cumplir las funciones inherentes al puesto, en forma previa a la suscripción del contrato correspondiente, deberá llenar un formulario de "datos personales del



trabajador”; entre los cuáles se hará constar la dirección de su domicilio permanente, los número telefónicos (celular y fijo) que faciliten su ubicación, correo electrónico y números de contacto referenciales para prevenir inconvenientes por cambios de domicilio.

Para la suscripción del contrato de trabajo, el aspirante seleccionado deberá presentar los siguientes documentos actualizados:

- a) Hoja de vida actualizada.
- b) Exhibir originales y entregar 2 copias legibles y a color de la cédula de ciudadanía; certificado de votación y, licencia de manejo cuando corresponda.
- c) Presentar los originales y entregar copias de los certificados o títulos legalmente conferidos, con el correspondiente registro de la autoridad pública competente, cuando corresponda de acuerdo al cargo.
- d) Partida de matrimonio y de nacimiento de sus hijos según el caso.
- e) Documento suscrito por el aspirante en el que se muestre que no mantiene parentesco hasta el 4to grado de consanguinidad o segundo de afinidad con la autoridad nominadora.
- f) Dos fotografías actualizadas tamaño carné.
- g) .Certificados de trabajo y honorabilidad.

La alteración o falsificación de documentos presentados por el aspirante o trabajador constituye falta grave que faculta al empleador a solicitar visto bueno ante el Inspector del Trabajo competente; sin perjuicio, de la obligatoria remisión de la información y documentos a las autoridades penales que corresponda.

Art.- 12. Si para el desempeño de sus funciones, el trabajador cuando, recibe bienes o implementos de la compañía o clientes, deberá firmar el acta de recepción y descargo que corresponda aceptando la responsabilidad por su custodia y cuidado; debiendo devolverlos a la compañía, al momento en que se lo solicite o de manera inmediata por conclusión de la relación laboral; la compañía verificará que los bienes presenten las mismas condiciones que tenían al momento de ser entregados al trabajador, considerando el desgaste



natural y normal por el tiempo. La destrucción o pérdida por culpa del trabajador y debidamente comprobados, serán de su responsabilidad directa.

## CAPÍTULO V DE LOS CONTRATOS

**Art.- 13. CONTRATO ESCRITO.-** Todo contrato de trabajo se realizará por escrito; y, luego de su suscripción, deberá ser registrado de acuerdo al procedimiento establecido por el Ministerio de Trabajo, en un plazo máximo de treinta días contados a partir de la fecha de suscripción.

**Art.- 14. PERIODO DE PRUEBA.-** Con los aspirantes seleccionados que ingresen por primera vez a la Compañía, se suscribirá un contrato de trabajo sujeto a las condiciones y período de prueba máximo fijado por la Ley Orgánica de Empresas Publicas y el Código del Trabajo.

**Art.- 15. TIPOS DE CONTRATO.-** De conformidad con sus necesidades, la compañía celebrará la modalidad de contrato de trabajo que considere necesaria, considerando aspectos técnicos, administrativos y legales.

## CAPÍTULO VI

### JORNADA DE TRABAJO, ASISTENCIA DEL PERSONAL Y REGISTRO DE ASISTENCIA

**Art.- 16.** De conformidad con la ley, la jornada de trabajo será de 8 horas diarias y 40 horas semanales a las que deben sujetarse todos los trabajadores de la Compañía, en los centros de trabajo asignados.

Sin embargo, respetando los límites señalados en el Código del Trabajo, las jornadas de labores podrán variar y establecerse de acuerdo con los requerimientos del servicio o labor que realice cada trabajador y de conformidad con las necesidades de los usuarios y de la Compañía.



As

Art.- 17. Los trabajadores tienen la obligación personal de registrar su asistencia utilizando los sistemas de control que sean implementados por la Compañía. La falta de registro de asistencia al trabajo, se considerará como falta leve.

Si por fuerza mayor u otra causa, el trabajador no puede registrar su asistencia, deberá justificar los motivos por escrito ante su Jefe Inmediato y dar a conocer a la Unidad de Administración de Talento Humano o quien hiciere sus veces.

Art.- 18. El trabajador que requiera ausentarse de las instalaciones de la compañía durante la jornada de trabajo, deberá solicitar el permiso respectivo de su superior inmediato. La no presentación del permiso a la Unidad de Administración de Talento Humano o a su Representante por parte del trabajador, será considerada como falta leve.

Art.- 19. Si por enfermedad, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito, debidamente justificado, el trabajador no concurre a laborar, en forma obligatoria e inmediata deberá comunicar por escrito el particular a la Unidad de Administración de Talento Humano. Superada la causa de su ausencia, deberá presentar los justificativos que corresponda ante la Unidad de Administración de Talento Humano o quien hiciere sus veces.

la Unidad de Administración de Talento Humano procederá a elaborar el respectivo formulario de ausencias, faltas y permisos, con el fin de proceder con los respectivos descuentos o sanciones de ser el caso.

Art.- 20. Las faltas de asistencia y puntualidad de los trabajadores de la compañía serán sancionadas de acuerdo a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Art.- 21. Está prohibido ausentarse o suspender el trabajo sin previo permiso del Responsable Inmediato y conocimiento de la Unidad de Administración de Talento Humano.

Art.- 22. A la hora exacta de inicio de funciones, el trabajador deberá estar listo con el



uniforme adecuado y los artículos de seguridad a su cargo, de ser el caso.

Art.- 23. La alteración del registro de asistencia, constituye falta grave al presente Reglamento y será causal para solicitar la terminación de la relación laboral, previa solicitud de visto bueno de conformidad con la ley.

Art.- 24 No se considerarán trabajos suplementarios los realizados en horas que exceden de la jornada ordinaria, ejecutados por los trabajadores que ejercen funciones de confianza y dirección por así disponerlo el artículo 58 del Código del Trabajo, así como también los trabajos realizados fuera de horario sin autorización del jefe inmediato, por lo que para el pago de horas extras se deberá tener la autorización del jefe inmediato.

Art.- 25. No se entenderá por trabajos suplementarios o extraordinarios los que se realicen para:

- a) Recuperar descansos o permisos dispuestos por el gobierno, o por la Compañía.
- b) Recuperar horas por las interrupciones del trabajo, de acuerdo al artículo 60 del Código de Trabajo.

Art.- 26. La Compañía llevará el registro de asistencia de los trabajadores por medio de un sistema de lectura biométrica más un código, o la que creyere conveniente para mejorar el registro de asistencia de los trabajadores.  
En este sistema el trabajador marca el inicio y la finalización de la jornada de trabajo y durante la salida e ingreso del tiempo asignado para el almuerzo.

Si por cualquier razón no funcionare este sistema, los trabajadores notificarán este particular a su Jefe Inmediato, al departamento de Recursos Humanos y/o a su Representante, el mismo que dispondrá la forma provisional de llevar el control de asistencia mientras dure el daño.

En el caso de los asistentes de venta que se encuentren fuera de la ciudad, sin Supervisor de Ventas en la zona, tienen la obligación de reportarse telefónicamente con la persona designada para el efecto, quien deberá llevar el registro correspondiente de dichos reportes.



Art.- 27. El trabajador que tenga la debida justificación por escrito de su Jefe Inmediato y de la Unidad de Administración de Talento Humano o su Representante, para ausentarse en el transcurso de su jornada de trabajo, deberá marcar tanto al salir como al ingresar a sus funciones.

Art.- 28. La omisión de registro de la hora de entrada o salida, hará presumir ausencia a la correspondiente jornada, a menos que tal omisión fuere justificada por escrito con la debida oportunidad a la Unidad de Administración de Talento Humano; su Representante, o en su defecto a su Jefe Inmediato. El mismo tratamiento se dará a la omisión de las llamadas telefónicas que deben realizar cualquier otro personal que por alguna circunstancia se encuentren fuera de la Oficina Principal.

Art.- 29. La Unidad de Administración de Talento Humano o su Representante, llevará el control de asistencia, del informe mecanizado que se obtenga del sistema de intranet, de cada uno de los trabajadores y mensualmente elaborará un informe de atrasos e inasistencia a fin de determinar las sanciones correspondientes de acuerdo a lo que dispone el presente Reglamento y el Código del Trabajo.

## CAPÍTULO VII

### DE LAS VACACIONES, LICENCIAS, FALTAS, PERMISOS Y JUSTIFICACIONES

#### DE LAS VACACIONES

Art.- 30. De acuerdo al artículo 69 del Código del Trabajo los trabajadores tendrán derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de vacaciones, las fechas de las vacaciones serán definidas de común acuerdo entre el jefe y trabajador, en caso de no llegar a un acuerdo el jefe definirá las fechas a tomar, al efecto existirá una planificación anual de vacaciones, elaborada hasta el mes de noviembre de cada año y que regirá para el siguiente año.





Art.- 31. Las vacaciones solicitadas por los trabajadores, serán aprobadas por los Jefes inmediatos, o la Unidad de Administración de Talento Humano, quienes elaboraran el cronograma anual de vacaciones hasta el mes de noviembre del año anterior en el que registrá el referido cronograma.

Art.- 32. Para hacer uso de vacaciones, los trabajadores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Cumplir con la entrega de bienes y documentación a su cargo a la persona que suplirá sus funciones, con el fin de evitar la paralización de actividades por efecto de las vacaciones, cuando el caso así lo amerite.
- b) El trabajador dejará constancia de sus días de vacaciones llenando el formulario establecido para este caso.

## DE LAS LICENCIAS

Art.- 33. Sin perjuicio de las establecidas en el Código del Trabajo, serán válidas las licencias determinados en este Reglamento, que deberán ser solicitadas por escrito y llevar la firma del Jefe Inmediato o de la Unidad de Administración de Talento Humano o de la persona autorizada para concederlos.

Se concederá licencias con remuneración en los siguientes casos:

- a. Por motivos de maternidad 12 semanas y paternidad 10 días.
- b. Por matrimonio civil del trabajador, tendrá derecho a tres días laborables consecutivos, a su regreso obligatoriamente el trabajador presentará el respectivo certificado de matrimonio.
- c. Para asistir a eventos de capacitación y/o entrenamiento, debidamente autorizados por la Compañía.
- d. Tres días por calamidad doméstica, debidamente comprobada, como por ejemplo: incendio o derrumbe de la vivienda, que afecten a la economía de los trabajadores.
- e. Cualquier otra licencia prevista en el Código del Trabajo.

Art.- 34. La falta de justificación en el lapso de 24 horas de una ausencia podrá



considerarse como falta injustificada, haciéndose el trabajador acreedor a la sanción de amonestación por escrito y el descuento del tiempo respectivo.

## DE LOS PERMISOS

Art.- 35. Se concederá permisos para que el trabajador atienda asuntos emergentes y de fuerza mayor, hasta por tres horas máximo durante la jornada de trabajo, en el periodo de un mes, que serán recuperadas en el mismo día o máximo en el transcurso de esa semana; y, en el evento de no hacerlo, descontará el tiempo no laborado, previa autorización de la Unidad de Administración de Talento Humano o de la persona autorizada para el efecto:

## CAPÍTULO IX

### DE LA REMUNERACIÓN Y PERÍODOS DE PAGO

Art.- 36. Para la fijación de las remuneraciones de los trabajadores, la Compañía se orientará por las disposiciones o normas establecidas en el mercado laboral relativo a la clasificación y valoración de puestos, aprobados por el Ministerio de Trabajo, que estarán siempre en concordancia con la ley; y no podrán ser inferiores a los mínimos sectoriales determinados.

Art.- 37. La compañía pagará la remuneración mensual directamente a sus trabajadores mediante el depósito en una cuenta bancaria, u otros mecanismos de pago permitidos por la ley.

Art.- 38. La compañía efectuará descuentos de los sueldos del trabajador solo en casos de:

- a) Aportes personales del IESS;
- b) Dividendos de préstamos hipotecarios o quirografarios, conforme las planillas que presente el IESS;
- c) Ordenados por autoridades judiciales.
- d) Valores determinados por las Leyes o autorizados expresamente por el trabajador así como por compras o préstamos concedidos por la compañía a favor del trabajador.



- e) Multas establecidas en este Reglamento
- f) Descuentos autorizados por consumos del trabajador, cancelados por la compañía como tarjetas de comisariato, seguro médico privado, consumo de celulares, repuestos, servicios, mantenimiento, etc.

Art.- 39. Cuando un trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa y tenga que realizar pagos por cualquier concepto, se liquidará su cuenta; y antes de recibir el valor que corresponde se le descontará todos los valores que esté adeudando a la Compañía, como préstamos de la Compañía debidamente justificados y los detallados en el artículo anterior.

Art.- 40. Los beneficios voluntarios u ocasionales de carácter transitorio que la Compañía otorgue al trabajador pueden ser modificados o eliminados cuando a juicio de ella hubiese cambiado o desaparecido las circunstancias que determinaron la creación de tales beneficios.

## CAPÍTULO X

### ÍNDICES MÍNIMOS DE EFICIENCIA

Art.- 41. Los trabajadores deberán cumplir estrictamente con la labor objeto del contrato, esto es dentro de los estándares de cumplimiento y resultados establecidos en las caracterizaciones de cada proceso; caso contrario la Compañía se acogerá al derecho previsto en el numeral 5 del artículo 172 del Código del Trabajo.

Art.- 42. Todos los trabajadores de la Compañía precautelarán que el trabajo se ejecute en observancia a las normas técnicas aplicadas a su labor específica y que redunde tanto en beneficio de la Compañía, como en el suyo personal.

## CAPÍTULO XI

### DE LAS BECAS, CURSOS, SEMINARIOS, EVENTOS DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN GENERAL.



**Art.- 43.** La Unidad de Administración de Talento Humano de acuerdo con sus requerimientos, brindará capacitación y entrenamiento a los trabajadores, conforme al Plan Anual de Capacitación que será elaborado por la Unidad de Administración de Talento Humano y/o su Representante.

## **CAPÍTULO XII TRASLADOS Y GASTOS DE VIAJE**

**Art.- 44.** Todo gasto de viaje dentro y fuera del país que se incurra por traslado, se regulara por el reglamento de viáticos y movilización que expida la Compañía, la movilización será previamente acordado con el trabajador y aprobado por el Jefe Inmediato y por la Unidad de Administración de Talento Humano y/o su Representante. Para el reembolso deberá presentar las facturas debidamente legalizadas.

**Art.- 45.** No se cancelará gastos que no sean consecuencia del desempeño de las labores encomendadas al trabajador, o contradigan las políticas de viáticos y viajes establecidas por la compañía.

**Art.- 46.** La Compañía y el trabajador podrá acordar el traslado temporal a su personal a cualquier sitio del territorio nacional, según lo estime conveniente y según las funciones que el puesto lo requieran con el fin de cumplir los objetivos de la compañía.

## **CAPITULO XIII**

### **LUGAR LIBRE DE ACOSO**

**Art.- 47.** Lugar De Trabajo Libre De Acoso.- La Compañía se compromete en proveer un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso. Quien cometa alguno de estos hechos será sancionado de acuerdo al presente reglamento.

Discriminación incluye uso de una conducta tanto verbal como física que muestre insulto o desprecio hacia un individuo sea por su raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, discapacidad, con el propósito de:



- a) Crear un lugar de trabajo ofensivo;
- b) Interferir con las funciones de trabajo de uno o varios individuos;
- c) Afectar el desempeño laboral; y,
- d) Afectar las oportunidades de crecimiento del trabajador.

**Art.- 48.** La Compañía estrictamente prohíbe cualquier tipo de acoso sexual en el lugar de trabajo, en el caso de llevarse a cabo se constituirá causal de Visto Bueno.

Se entenderá acoso sexual lo siguiente:

- Comportamiento sexual inadecuado.
- Pedido de favores sexuales cuando se intenta conseguir una decisión de cualquier tipo.
- Interferir en el desempeño de labores de un individuo.
- Acoso verbal donde se usa un vocabulario de doble sentido que ofende a una persona.

**Art.- 49.** Si alguien tiene conocimiento de la existencia de los tipos de acoso ya mencionados tiene la responsabilidad de dar aviso a la Unidad de Administración de Talento Humano para que se inicie las investigaciones pertinentes y tomar una acción disciplinaria, en caso de no dar aviso se lo considerara como falta leve.

**Art.- 50.** Todo reclamo será investigado, tratado confidencialmente y se llevará un reporte del mismo.

**Art.- 51.** Durante la Jornada de Trabajo diaria o cumpliendo funciones asignadas por la compañía, dentro o fuera del país, se establece como particular obligación de los trabajadores, observar disciplina. En consecuencia queda expresamente prohibido, en general, todo cuanto altere el orden y la disciplina interna.

## CAPÍTULO XIV

### OBLIGACIONES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

#### DE LAS OBLIGACIONES

**Art.- 52.** Además de las obligaciones constantes en el artículo 45 del Código de Trabajo, las determinadas por la ley, las del Contrato de Trabajo, y este Reglamento,



As

son obligaciones del Trabajador las siguientes:

1. Cumplir las leyes, reglamentos, instructivos, normas y disposiciones vigentes en la Compañía; que no contravengan al presente reglamento
2. Ejecutar sus labores en los términos determinados en su contrato de trabajo, y en la descripción de funciones de cada posición, según consta en el Manual de Funciones, desempeñando sus actividades con responsabilidad, esmero y eficiencia;
3. Ejecutar su labor de acuerdo a las instrucciones y normas técnicas que se hubieren impartido; y, cumplir estrictamente con las disposiciones impartidas por la Compañía y/o autoridades competentes, sin que en ningún caso pueda alegarse su incumplimiento por desconocimiento o ignorancia de la labor específica confiada.
4. Observar en forma permanente una conducta armónica, respetuosa, y de consideraciones debidas en sus relaciones con sus compañeros de trabajo, superiores, subalternos, clientes y particulares.
5. Comunicar cualquier cambio de su dirección domiciliaria, teléfono dentro de los cinco primeros días siguientes de tal cambio.
6. Presentarse al trabajo vestido o uniformado, aseado y en aptitud mental y física para el cabal cumplimiento de sus labores. Los trabajadores de oficina y los que deban atender al público, se sujetarán a las disposiciones de uso respectivas.
7. Velar por los intereses de la Compañía, y por la conservación de los valores, documentos, útiles, equipos, maquinaria, muebles, suministros, uniformes y bienes en general confiados a su custodia, administración o utilización. Y usarlos exclusivamente para asuntos de la compañía, o en caso de extrema emergencia para asuntos particulares.
8. En caso de enfermedad, es obligación del trabajador informar lo ocurrido al inmediato superior o representante legal de la compañía, se justificará las faltas previa comprobación de la enfermedad, mediante el correspondiente certificado médico extendido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o por un Centro Médico autorizado por la Compañía.
9. Guardar absoluta reserva respecto a la información confidencial, secretos



técnicos, comerciales, administrativos, e información del cliente sobre asuntos relacionados con su trabajo, y con el giro del negocio de la Compañía. . Esta información confidencial o no pública, no debe ser revelada a nadie fuera de la Compañía, incluidos familiares y amigos, en el cual pueda existir conflicto de intereses.

**10.** Abstenerse de realizar competencia profesional con la Compañía o colaborar para que otros lo hagan, mientras dure la relación laboral.

**11.** Registrar su ingreso a la Compañía en el sistema de control de asistencia, cuando el trabajador esté listo para empezar con sus labores, de igual forma al salir de su jornada de trabajo.

**12.** Cumplir con puntualidad con las jornadas de trabajo, de acuerdo a los horarios establecidos por la compañía.

**13.** Una vez terminada la jornada laboral todo el personal deberá mantener bajo llave toda documentación correspondiente a datos confidenciales o reservados de la Compañía .

**14.** Desplazarse dentro o fuera de la ciudad y del país, de acuerdo con las necesidades de AGROAZUAY GPA, para tal efecto la Compañía reconocerá los gastos de transporte, hospedaje y alimentación en que se incurra, según el Art. 42 numeral 22 del Código del Trabajo.

**15.** Asistir a cursos, seminarios, y otros eventos que se consideren necesarios, como parte de su entrenamiento y capacitación.

**16.** Todos los trabajadores deberán prestar esmerada atención a los clientes de la Compañía, con diligencia y cortesía, contestando en forma comedida las preguntas que le formulen.

**17.** Mantener los lugares de trabajo en perfecto orden y limpieza, así como los documentos, correspondientes. y todo el material usado para desempeñar su trabajo.

**18.** Devolver los bienes, materiales y herramientas que recibieren ya sean de propiedad del empleador o sus clientes, cuidar que estos no se pierdan, extravíen o sufran daños.

**19.** Sujetarse a las medidas de prevención de riesgo de trabajo que dicte la Compañía, así como cumplir con las medidas sanitarias, higiénicas de prevención y seguridad como el uso de aparatos y medios de protección proporcionados por las mismas.



20. Utilizar y cuidar los instrumentos de prevención de riesgos de trabajo, entregados por la Compañía, como: cinturones de protección para carga, etc.
21. Comunicar a sus superiores de los peligros y daños materiales que amenacen a los bienes e intereses de la Compañía o a la vida de los trabajadores, así mismo deberá comunicar cualquier daño que hicieren sus compañeros, colaborar en los programas de emergencia y otros que requiera la Compañía, independientemente de las funciones que cumpla cada trabajador.
22. Informar inmediatamente a sus superiores, los hechos o circunstancias que causen o puedan causar daño a la Compañía.
23. En caso de accidente de trabajo, es obligación dar a conocer de manera inmediata al Jefe Inmediato, la Unidad de Administración de Talento Humano, Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo; o a quien ejerza la representación legal de la Compañía, a fin de concurrir ante la autoridad correspondiente, conforme lo establece el Código del Trabajo.
24. Facilitar y permitir las inspecciones y controles que efectúe la Compañía por medio de sus representantes, o auditores.
25. Cuidar debidamente los vehículos asignados para el cumplimiento de sus labores.
26. Cumplir con la realización y entrega de reportes, informes que la Compañía en las fechas establecidas por la misma.
27. Firmar los roles de pago en todos sus rubros al percibir la remuneración o beneficio que sea pagado por parte de la Compañía.

## DE LOS DERECHOS

Art.- 53. Serán derechos de los trabajadores de la "COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA AGROAZUAY GPA"

- a) Percibir la remuneración mensual que se determine para el puesto que desempeñe, los beneficios legales y los beneficios de la Compañía.
- b) Hacer uso de las vacaciones anuales, de acuerdo con la Ley y las normas constantes de este Reglamento.
- c) Recibir ascensos y/o promociones, con sujeción a los procedimientos





- respectivos, y de acuerdo con las necesidades y criterios de la Compañía.
- d)** Ejercer el derecho a reclamo, siguiendo el orden correspondiente de jerarquía, cuando considere que alguna decisión le puede perjudicar.
  - e)** Recibir capacitación o entrenamiento, de acuerdo con los programas de desarrollo profesional que determine la Compañía, tendiente a elevar los niveles de eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones.
  - f)** Ser tratado con las debidas consideraciones, no infringiéndoles maltratos de palabra y obra.
  - g)** Las demás que estén establecidos o se establezcan en el Código del Trabajo, Leyes, Reglamentos especiales o instrumentos, disposiciones y normas de AGROAZUAY GPA.

#### DE LAS PROHIBICIONES

Art.- 54. A más de las prohibiciones establecidas en el artículo 46 del Código del Trabajo y artículo 31 de la LOEP, que se entienden incorporadas a este Reglamento y las determinadas por otras Leyes, está prohibido al Trabajador:

- a)** Mantener relaciones de tipo personal, comercial o laboral, que conlleven un conflicto de intereses, con las personas naturales o jurídicas que se consideren como competencia o que sean afines al giro de Compañía. El trabajador deberá informar al empleador cuando pueda presentarse este conflicto.
- b)** Exigir o recibir primas, porcentajes o recompensas de cualquier clase, de personas naturales o jurídicas, proveedores, clientes o con quienes la Compañía tenga algún tipo de relación o como retribución por servicios inherentes al desempeño de su puesto.
- c)** Alterar los precios de los productos o servicios que ofrece la AGROAZUAY GPA, a cambio de recompensas en beneficio personal.
- d)** Alterar la respectiva jornada de trabajo o suspenderla sin sujetarse a la reglamentación respectiva de horarios y turnos designados.
- e)** Encargar a otro trabajador o a terceros personas la realización de sus labores sin previa autorización de su Jefe Inmediato.



- f) Suspender arbitraria e ilegalmente el trabajo o inducir a sus compañeros de trabajo a suspender las suyas.
- g) En el caso de desaparición de cualquier herramienta, instrumento o equipo entregado al trabajador por parte de la Compañía, sea este de propiedad de AGROAZUAY GPA o sus clientes, ésta procederá a su reposición a costo del trabajador. Cuando tal hecho se deba a su culpa, negligencia, o mala fe previamente comprobada
- h) Causar pérdidas, daño o destrucción, de bienes materiales o de herramientas, pertenecientes al empleador o sus clientes, por no haberlos devuelto una vez concluidos los trabajos o por no haber ejercido la debida vigilancia y cuidado mientras se los utilizaba; peor aún producir daño, perdida, o destrucción intencional, negligencia o mal uso de los bienes, elementos o instrumentos de trabajo.
- i) Realizar durante la jornada de trabajo rifas o ventas; de igual manera atender a vendedores o realizar ventas de artículos personales o de consumo, se prohíbe realizar actividades ajenas a las funciones de la Compañía o que alteren su normal desarrollo; por lo que le está prohibido al trabajador, distraer el tiempo destinado al trabajo, en labores o gestiones personales, así como realizar durante la jornada de trabajo negocios y/o actividades ajenas a la Compañía o emplear parte de la misma, en atender asuntos personales o de personas que no tengan relación con la Compañía, sin previa autorización de la Unidad de Administración de Talento Humano.
- j) Violar el contenido de la correspondencia interna o externa o cualquier otro documento perteneciente a la Compañía, cuando no estuviere debidamente autorizado para ello;
- k) Destinar tiempo para la utilización inadecuada del internet como bajar archivos, programas, conversaciones chat y en fin uso personal diferente a las actividades específicas de su trabajo.
- l) Instalar software, con o sin licencia, en las computadoras de la Compañía que no estén debidamente aprobados por la Gerencia o por el Responsable de Sistemas.
- m) Divulgar información sobre técnicas, método, procedimientos relacionados con la Compañía, redacción, diseño de textos, ventas, datos y resultados



- contables y financieros de la Compañía; emitir comentarios con los trabajadores y terceras personas en relación a la situación de la Compañía.
- n) Divulgar información sobre la disponibilidad económica y movimientos que realice la Compañía, ningún trabajador de la misma, podrá dar información, excepto el personal de contabilidad que dará información únicamente a sus superiores.
- o) Queda prohibido para los trabajadores, divulgar la información proporcionada por los clientes a la compañía.
- p) Todo personal que maneje fondos de la Compañía, no podrá disponer de los mismos para otro fin que no sea para el que se le haya entregado. Ello dará lugar a la máxima sanción establecida en este reglamento, que implicará la separación de la Compañía previo visto bueno otorgado por el Inspector del Trabajo competente, sin perjuicio de otras acciones legales a que hubieren lugar.
- q) Utilizar en actividades particulares los servicios, dinero, bienes, materiales, equipos o vehículos de propiedad de la Compañía, sus superiores o sus clientes, sin estar debidamente autorizados por el jefe respectivo.
- r) Sacar bienes, vehículos, objetos y materiales propios de la Compañía o sus clientes sin la debida autorización por escrito del jefe inmediato.
- s) Queda terminantemente prohibida la violación de los derechos de autor y de propiedad intelectual de la compañía y de cualquiera de sus clientes o proveedores.
- t) Ejercitar o promover la discriminación por motivos de raza, etnia, religión, sexo, pensamiento político, etc., al interior de la Compañía.
- u) Sustener altercados verbales y físicos con compañeros, trabajadores y jefes superiores dentro de las instalaciones de la Compañía y en su entorno, así como también hacer escándalo dentro de la Compañía.
- v) Propiciar actividades políticas o religiosas dentro de las dependencias de la Compañía o en el desempeño de su trabajo.
- w) Presentarse a su lugar de trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes prohibidos por la Ley.
- x) Ingerir o expender durante la jornada de trabajo, en las oficinas o en los lugares adyacentes de la Compañía bebidas alcohólicas, sustancias



- psicotrópicas y estupefacientes, u otros que alteren el sistema nervioso, así como presentarse a su trabajo bajo los efectos evidentes de dichos productos.
- y)** Ingerir alimentos o bebidas en lugares que puedan poner en peligro la calidad del trabajo o las personas.
- z)** Fumar en el interior de la Compañía.
- aa)** No cumplir con las medidas sanitarias, higiénicos de prevención y seguridad impartidas por la Compañía y negarse a utilizar los aparatos y medios de protección de seguridad proporcionados por la misma, y demás disposiciones del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional;
- bb)** Portar cualquier tipo de arma durante su permanencia en la Compañía que pueda poner en peligro la vida y seguridad de las personas y equipos con excepción de las personas que tengan autorización de la Compañía.
- cc)** Ingresar televisores y cualesquier otro artefacto que pueda distraer y ocasionar graves daños a la salud y a la calidad del trabajo de la Compañía sin la autorización por escrita de sus superiores.
- dd)** Ingresar a las dependencias de la compañía material pornográfico o lesivo, reservándose la compañía el derecho a retirar dicho material y sancionar al infractor.
- ee)** Alterar o suprimir las instrucciones, avisos, circulares o boletines colocados por la Compañía en los tableros de información, carteleras o en cualquier otro lugar;
- ff)** Permitir que personas ajenas a la Compañía permanezcan en las instalaciones de la misma, sin justificación o causa para ello.
- gg)** Está prohibido a las personas que laboran con claves en el sistema informático entregarlas a sus compañeros o terceros para que utilicen; por tanto la clave asignada es personalísima y su uso es de responsabilidad del trabajador.
- hh)** Los beneficios concedidos al trabajador, que no constituyen obligación legal, son exclusivos para este y su cónyuge, y se extenderá a terceros por autorización escrita del empleador.
- ii)** Vender sin autorización bienes, vehículos, accesorios, regalos, o cualquier objeto de propiedad de de la Compañía.
- jj)** Practicar juegos de cualquier índole durante las horas de trabajo



AS

- kk)** Distraer su tiempo de trabajo en cosas distintas a sus labores, tales como: leer periódicos, revistas, cartas, ajenas a su ocupación así como dormir, formar grupos y hacer colectas sin autorización de las autoridades de la compañía.
- ll)** Propagar rumores que afecten al prestigio o intereses de la compañía sus funcionarios o trabajadores; así como no podrán reunirse sin autorización de los ejecutivos.
- mm)** Tener negocio propio o dentro de la sociedad conyugal relacionado al giro de negocio de la Compañía, con el fin de favorecer a su negocio antes que a la Compañía.
- nn)** Comprar acciones o participaciones o montar un negocio directa o indirectamente, por sí mismo o a través de interpuesta persona, para ser proveedor de la Compañía sin conocimiento expreso por parte de la Compañía.
- oo)** Laborar horas suplementarias o extraordinarias sin previa orden expresa de sus superiores o de la Unidad de Administración de Talento Humano o del funcionario debidamente autorizado.
- pp)** Utilizar en beneficio propio los bienes dejados por los clientes incluyendo vehículos, accesorios o pertenencias.

## CAPÍTULO XVI

### DE LAS PERSONAS QUE MANEJAN RECURSOS ECONÓMICOS DE LA COMPAÑÍA

- Art.- 55. Los Trabajadores que tuvieren a su cargo activos de la Compañía, como: dinero, accesorios, vehículos, valores o inventario de la Compañía; como el personal de tesorería, repuesto, bodega, agencias y cualquier otra área que estén bajo su responsabilidad bienes, dinero, valores, insumos, cajas chicas entre otros, son personalmente responsables de toda pérdida, salvo aquellos que provengan de fuerza mayor debidamente comprobada.
- Art.- 56. Todas las personas que manejan recursos económicos estarán obligadas a sujetarse a las fiscalizaciones o arquezos de caja provisionales o imprevistos que ordene la Compañía; y suscribirán conjuntamente con los auditores el acta que se levante luego de verificación de las existencias físicas y monetarias.



## CAPÍTULO XVII

### DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art.- 57. A los trabajadores que contravengan las disposiciones legales o reglamentarias de la Compañía se les aplicará las sanciones dispuestas en el Código del Trabajo, las del presente reglamento y demás normas aplicables.

Art.- 58. En los casos de inasistencia o atraso injustificado del trabajador, sin perjuicio de las sanciones administrativas que se le impongan, al trabajador se le descontará la parte proporcional de su remuneración, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo. En el caso que el trabajador se encuentre fuera de la ciudad, y no presente la justificación debida de las labores encomendadas, se procederá a descontar los valores cancelados por viáticos, transporte, etc.

Art.- 59. Atendiendo a la gravedad de la falta cometida por el trabajador, a la reincidencia y de los perjuicios causados a la Compañía, se aplicará una de las siguientes sanciones:

- a) Amonestaciones Verbales;
- b) Amonestaciones Escritas;
- c) Multas, hasta el 10% de la remuneración del trabajador;
- d) Terminación de la relación laboral, previo visto bueno sustanciado de conformidad con la Ley.

### DE LAS SANCIONES PECUNIARIAS - MULTAS

Art.- 60. La amonestación escrita será comunicada al trabajador en persona, quien deberá suscribir la recepción del documento respectivo. En caso de negativa del trabajador a suscribir o recibir el documento de la amonestación, se dejará constancia de la presentación, y la firmará en nombre del trabajador su Jefe Inmediato, con la razón de que se negó a recibirla y se la enviara a su correo electrónico.

Las amonestaciones escritas irán al expediente personal del trabajador.



Las amonestaciones por escrito que se realicen a un mismo trabajador por tres veces consecutivas dentro de un período mensual de labor, serán consideradas como falta grave.

Art.- 61. La sanción pecuniaria es una sanción que será impuesta por el Gerente o por el responsable de la Unidad de Administración de Talento Humano, de oficio o a pedido de un jefe o de cualquier funcionario de la compañía; se aplicará en caso de que el trabajador hubiere cometido faltas leves constituirá en el descuento de una multa de hasta el 5% de la remuneración del Trabajador, o si comete una falta grave a juicio del Gerente General y responsable de la Unidad de Administración de Talento Humano no merezca el trámite de Visto Bueno, constituirá en el descuento de una multa de hasta el 10% de la remuneración del Trabajador. La sanción pecuniaria no podrá superar el 10% de la remuneración dentro del mismo mes calendario, y en el caso de reincidencia se deberá proceder a sancionar al trabajador siguiéndole el correspondiente trámite de Visto Bueno.

Art.- 62. La multas serán aplicadas, a más de lo señalado en este reglamento, en los siguientes caso:

1. Provocar desprestigio o enemistad entre los componentes de la compañía, sean directivos, funcionarios o trabajadores;
2. No acatar las órdenes y disposiciones impartidas por su superior jerárquico;
3. Negarse a laborar durante jornadas extraordinarias, en caso de emergencia;
4. Realizar en las instalaciones de la compañía propaganda con fines comerciales o políticos;
5. Ejercer actividades ajenas a la compañía durante la jornada laboral;
6. Realizar reclamos infundados o mal intencionados;
7. No guardar la consideración y cortesía debidas en sus relaciones con el público que acuda a la compañía;
8. No observar las disposiciones constantes en cualquier documento que la



compañía prepare en el futuro, cuyo contenido será difundido entre todo el personal.

9. No registrar personalmente su asistencia diaria de acuerdo con el sistema de control preestablecido por la Unidad de Administración de Talento Humano;

### **DE LAS FALTAS EN GENERAL**

Art.- 63. Las faltas son leves y graves, sin perjuicio de las multas a las que se refiere el artículo anterior.

### **DE LAS FALTAS LEVES**

Art.- 64. Se consideraran faltas leves el incumplimiento de lo señalado en los artículos 17, 18, 19, 21, 22, 51, 52, 55, 56 y 62, las expresamente señaladas como leves en el presente reglamento y son además:

- a) La reincidencia por más de tres veces en los casos que hayan merecido amonestación verbal dentro del mismo periodo mensual. La reincidencia que se refiere el presente literal será causal para una amonestación escrita.
- b) Excederse sin justificación en el tiempo de permiso concedido.
- c) La negativa del trabajador a utilizar los medios, recursos, materiales y equipos que le suministre la Compañía.
- d) Los trabajadores que durante el último periodo mensual de labor, hayan recibido tres amonestaciones escritas.
- e) Los trabajadores que no cumplieren con responsabilidad y esmero las tareas a ellos encomendados.
- f) La negativa de someterse a las inspecciones y controles, así como a los exámenes médicos y chequeos.
- g) Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución de su trabajo.
- h) El incumplimiento de cualquier otra obligación o la realización de cualquier otro acto que conforme otras disposiciones de este reglamento sea sancionada con multa y no constituya causal para sanción grave.





- i) Ingresar datos erróneos en la facturación de productos y servicios.
- j) Recibir cheques de pago que no han sido llenados correctamente y que deban ser devueltos al suscriptor, multa de hasta el 10 % de la remuneración.

### DE LAS FALTAS GRAVES

Art.- 65. Son Faltas graves aquellas que dan derecho a sancionar al trabajador con la terminación del contrato de trabajo. Las sanciones graves se las aplicará al trabajador que incurra en las siguientes conductas, a más de establecidas en otros artículos del presente Reglamento como son los artículos 23, 47, 48 y 54, serán sancionados con multa o Visto Bueno dependiendo de la gravedad de la falta las siguientes:

- a) Estar incurso en una o más de las prohibiciones señaladas en el presente Reglamento, excepto en los casos en que el cometer dichas prohibiciones sea considerada previamente como falta leve por la compañía, de conformidad con lo prescrito en este instrumento.
- b) Haber proporcionado datos falsos en la documentación presentada para ser contratado por la Compañía.
- c) Presentar certificados falsos, médicos o de cualquier naturaleza para justificar su falta o atraso.
- d) Modificar o cambiar los aparatos o dispositivos de protección o retirar los mecanismos preventivos y de seguridad adaptados a las máquinas, sin autorización de sus superiores.
- e) Alterar de cualquier forma los controles de la Compañía sean estos de entrada o salida del personal, reportes o indicadores de ventas, cuentas por cobrar, indicadores de procesos de la compañía, etc.
- f) Sustraerse o intentar sustraerse de los talleres, bodegas, locales y oficinas dinero, materiales, materia prima, herramientas, material en proceso, producto terminado, información en medios escritos y/o magnéticos, documentos o cualquier otro bien.
- g) Encubrir la falta de un trabajador.
- h) No informar al superior sobre daños producto de la ejecución de algún trabajo, y ocultar estos trabajos.



*AS*

- i) Poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros. Si la situación de peligro se genere por hechos que son considerados faltas graves, se sancionarán con la separación del trabajador, previo visto bueno.
- j) Inutilizar o dañar materias primas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la compañía o clientes, así como vehículos pertenecientes a clientes.
- k) Revelar a personas extrañas a la compañía datos reservados, sobre la tecnología, información interna de la compañía, e información del cliente.
- l) Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la compañía; al igual que ser socio, accionista o propietario de negocios iguales o relacionados al giro del negocio de la compañía, ya sea por sí mismo o interpuesta persona, sin conocimiento y aceptación escrita por parte del Representante Legal.
- m) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a jefes, compañeros, o subordinados, así como también el originar o promover peleas o riñas entre sus compañeros de trabajo;
- n) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia;
- o) Por indisciplina o desobediencia graves al presente Reglamento, instructivos, normas, políticas, y demás disposiciones vigentes y/o que la Compañía dicte en el futuro.
- p) Acosar u hostigar psicológica o sexualmente a trabajadores, compañeros o jefes superiores.
- q) Por ineptitud en el desempeño de las funciones para las cuales haya sido contratado, el mismo que se determinará en la evaluación de desempeño.
- r) Manejar inapropiadamente las Políticas de Ventas, promociones, descuentos, reservas, dinero y productos de la compañía para sus Clientes; incumplimiento de las metas de ventas establecidas por la Gerencia; así como la información comercial que provenga del mercado.
- s) Los trabajadores que hayan recibido dos o más infracciones, de las infracciones señaladas como leves, dentro del periodo mensual de labor, y que hayan sido merecedores de amonestaciones escritas por tales actos. Sin embargo, si el trabajador tuviese tres amonestaciones escritas dentro de un periodo mensual de labor, será igualmente sancionado de



As

conformidad con el presente artículo.

- t) Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude, hurto, estafa, conflictos de intereses, discriminación, corrupción, acoso o cualquier otro hecho prohibido por la ley, sea respecto de la Compañía de los ejecutivos y de cualquier trabajador.
- u) Portar armas durante horas de trabajo cuando su labor no lo requiera.
- v) Paralizar las labores o incitar la paralización de actividades.
- w) Se considerara falta grave toda sentencia ejecutoriada, dictada por autoridad competente, que condene al trabajador con pena privativa de libertad. Si es un tema de transito es potestad de la Compañía, si el trabajador falta más de tres días se puede solicitar visto bueno.

## CAPÍTULO XVIII

### DE LA CESACIÓN DE FUNCIONES O TERMINACIÓN DE CONTRATOS

Art.- 66. Los trabajadores de AGROAZUAY GPA, cesarán definitivamente en sus funciones o terminarán los contratos celebrados con la compañía, por las siguientes causas, estipuladas en el artículo 169 del Código del Trabajo:

- a) Por las causas legalmente previstas en el contrato
- b) Por acuerdo de las partes.
- c) Por conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato.
- d) Por muerte o incapacidad del colaboradores o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la Compañía o negocio.
- e) Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto y demás acontecimientos extraordinarios que los contratantes no pudieran prever o que previsto, no pudieran evitar.
- f) Por visto bueno presentado por el trabajador o empleador.
- g) Por las demás establecidas en las disposiciones del Reglamento Interno y Código del Trabajo.

Art.- 67. El trabajador que termine su relación contractual con AGROAZUAY GPA, por



cualquiera de las causa determinadas en este Reglamento o las estipuladas en el Código del Trabajo, suscribirá la correspondiente acta de finiquito, la que contendrá la liquidación pormenorizada de los derechos laborales, en los términos establecidos en el Código del Trabajo.

## CAPITULO XIX

### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA COMPAÑÍA

Art.- 68. Son obligaciones de la compañía, a parte de las establecidas en el Código de Trabajo y Estatuto orgánico por procesos, las siguientes:

- a) Mantener las instalaciones en adecuado estado de funcionamiento, desde el punto de vista higiénico y de salud.
- b) Llevar un registro actualizado de los datos del trabajador y, en general de todo hecho que se relacione con la prestación de sus servicios.
- c) Proporcionar a todos los trabajadores los implementos e instrumentos necesarios para el desempeño de sus funciones.
- d) Tratar a los trabajadores con respeto y consideración.
- e) Atender, dentro de las previsiones de la Ley y de este Reglamento los reclamos y consultas de los trabajadores.
- f) Facilitar a las autoridades de Trabajo las inspecciones que sean del caso para que constaten el fiel cumplimiento del Código del Trabajo y del presente Reglamento.
- g) Difundir y proporcionar un ejemplar del presente Reglamento Interno de Trabajo a sus trabajadores para asegurar el conocimiento y cumplimiento del mismo.

Art.- 69. Son prohibiciones de la compañía, a parte de las establecidas en el Código de Trabajo, Estatuto, Código de Ética, las siguientes:

- a) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- b) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- c) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;



- d) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- e) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren;

## CAPITULO XX

### SEGURIDAD E HIGIENE

Art.- 70. Son considerara falta grave la transgresión a las disposiciones de seguridad e higiene previstas en el ordenamiento laboral, de seguridad social y Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la compañía, quedando facultada la compañía para hacer uso del derecho que le asista en guardar la integridad de su personal.

### DISPOSICIONES GENERALES

Art.- 71. Los trabajadores tienen derecho a estar informados de todos los reglamentos, instructivos, disposiciones y normas a los que están sujetos en virtud de su Contrato de Trabajo o Reglamento Interno.

Art.- 72. La compañía aprobará en la Dirección Regional del Trabajo, en cualquier tiempo, las reformas y adiciones que estime convenientes al presente Reglamento. Una vez aprobadas las reformas o adiciones. La compañía las hará conocer a sus trabajadores en la forma que determine la Ley.


Art.- 73. En todo momento la compañía impulsará a sus Trabajadores a que denuncien sin miedo a recriminaciones todo acto doloso, daño, fraudes, violación al presente reglamento y malversaciones que afecten económicamente o moralmente a la compañía, sus funcionarios o trabajadores.

Art.- 74. En todo lo no previsto en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y más normas aplicables, que quedan incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo.



Art.- 75. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir a partir de su aprobación por el Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca

Atentamente,

  
Lcdo. Lauro Arariwa Sigcha  
GERENTE AGROAZUAY GPA

#### DISPOSICIONES GENERALES

Art. 71. Los trabajadores tienen derecho a estar informados de todos los reglamentos, instructivos, disposiciones y normas a las que están sujetos en virtud de su Contrato de Trabajo o Reglamento Interno.

Art. 72. La compañía aprobará en la Dirección Regional del Trabajo, en cualquier momento, las reformas y adiciones que estime convenientes al presente Reglamento. Una vez aprobadas las reformas o adiciones, la compañía les hará conocer a sus trabajadores en la forma que determine la Ley.

Art. 73. En todo momento la compañía impulsará a sus trabajadores a que denuncien sin miedo a retribuciones todo acto de violación de sus derechos, violación al presente reglamento y malversaciones que afecten económicamente o moralmente a la compañía, sus funcionarios o trabajadores.

Art. 74. En todo lo no previsto en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y mas normas aplicables, que puedan incorporarse al presente Reglamento Interno de Trabajo.

