

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PROFESIONAL DE ANTIOQUIA - COOPEVIAN CTA.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PROFESIONAL DE ANTIOQUIA. COOPEVIAN CTA.**, de ahora en adelante **COOPEVIAN**, identificada con el Nit.890982458 - 1; persona jurídica de derecho privado de Economía Solidaria con naturaleza jurídica de Cooperativa de Trabajo Asociado constituida mediante acuerdo Cooperativo suscrito por los asociados fundadores y adherentes, con domicilio principal en la ciudad de Medellín, Antioquia. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Cooperativa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Cooperativa **COOPEVIAN** debe diligenciar la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañarla de los siguientes documentos:

1. Cuatro fotocopias de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.
2. Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, anexará la autorización escrita del Inspector de trabajo en términos del artículo 35 de la Ley 1098 de 2006.
3. Certificado de estudios realizados en Colombia y/o en el extranjero y su respectiva convalidación ante el Ministerio de Educación Nacional, cuando ello será necesario
4. Referencias familiares y laborales.
5. La Cooperativa exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Tanto los gastos por el examen médico de ingreso como de retiro del empleado serán sufragados por el empleador.
6. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejercida y el salario devengado.
7. Constancia de vinculación y antigüedad de la E.P.S y A.F.P en la que estuvo afiliado anteriormente.
8. Fotocopias de cédula de ciudadanía del cónyuge, compañero permanente e hijos mayores de edad.
9. Registro civil de matrimonio o, en caso de convivencia, declaración extra-juicio.
10. Registro civil de nacimiento o tarjeta de identidad de los hijos.

11. Certificado laboral informado la vinculación a la caja de compensación familiar, del cónyuge o compañero permanente.
12. En aquellos cargos que se exija licencia de conducción y/o tarjetas profesionales para desempeñar la profesión, se deberá allegar estos documentos vigentes.
13. Cédula de Extranjería, si el empleado es extranjero residente en Colombia; o la respectiva visa que permita al extranjero laborar como trabajador dependiente conforme a la normativa vigente expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores para cada caso puntual.

La documentación contenida en el presente literal podrá variar o ser susceptible de modificación dentro de proceso de admisión en atención a lo dispuesto en el Artículo 37 de la Ley 2466 de 2025, en el cual se establece que en tratándose de trabajadores migrantes el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará aquello relacionado con el proceso migratorio de los trabajadores migrantes.

CAPÍTULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La Cooperativa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Cooperativa, las aptitudes del empleado y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo, sin exceder dos (2) meses de prueba. Dando el caso que sea un contrato a término fijo y cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador empleado se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 1°. En aquellos eventos en que entre el mismo empleador y trabajador se suscriban contratos laborales sucesivos, pero para desempeñar funciones y/o actividades diferentes, es válido suscribir un nuevo período de prueba, con el fin de apreciar por parte de la empresa las aptitudes del trabajador en el desempeño de sus labores.

PARÁGRAFO 2° DEL PERÍODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE A TÉRMINO FIJO. De conformidad con el Artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 por medio del cual se modificó el Artículo 81 del C.S.T., en tratándose de trabajadores especiales que cuente con contrato laboral especial de aprendizaje a término fijo, el período de prueba que regirá la relación contractual será el determinado en el Artículo 88 numeral 2° del C.S.T, esto es, los primeros tres (3) meses del contrato se presumirán como período de prueba y durante dicho tiempo se apreciarán por parte de la empresa las condiciones de adaptabilidad del

aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y por parte, del aprendiz la conveniencia para este de continuar el aprendizaje.

ARTÍCULO 4. El periodo de prueba deberá estipularse por escrito. En caso contrario los servicios se verán regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (Artículo 77, numeral 1, C.S del T.).

PARÁGRAFO 1º. En aquellos eventos en los cuales se pacten un período de prueba por un tiempo inferior a los límites máximos permitidos por la Ley, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente pactado siempre que dicha prórroga conste por escrito, y sin que el tiempo total de prueba exceda dichos límites.

ARTÍCULO 5. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador empleado continuase al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores empleados en período de prueba gozan de todas las prestaciones de acuerdo a las condiciones de causación que para cada una consagran las normas correspondientes (artículo 80, C. S. del T).

CAPÍTULO IV

MODALIDAD DE CONTRATOS, Y TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS Y FORMAS O MODOS DE PRESTAR EL SERVICIO.

ARTÍCULO 6. Son trabajadores accidentales o transitorios, y por lo tanto verdaderos trabajadores los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Cooperativa (Artículo 2.2.1.6.4.1 del Decreto 1072 de 2015). Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en días de descanso obligatorio y festivos (artículo 6, C.S. del T) y las demás prestaciones de ley (Artículo 2.2.1.6.4.3 del Decreto 1072 de 2015).

PARÁGRAFO 1º. MODALIDADES DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO Y TELETRABAJO. La Cooperativa podrá vincular personal mediante cualquiera de las modalidades contractuales autorizadas por la legislación laboral colombiana, así como implementar formas de organización del trabajo que incorporen el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, incluyendo el teletrabajo.

Cuando se adopte la modalidad de teletrabajo, esta se registrará por lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, el Decreto 1227 de 2022, Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, así como por las políticas internas adoptadas por la Cooperativa.

Las políticas, reglamentos, manuales, circulares y demás disposiciones internas que regulen estas modalidades harán parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo y, en consecuencia, se entienden incorporadas al contrato individual de trabajo, en los términos del artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO V

MODALIDADES DE DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7. La Cooperativa podrá celebrar contratos de trabajo de conformidad con las modalidades previstas en la legislación laboral colombiana, así:

1. Contrato a término fijo: Siempre que los mismos no superen el término de 4 años desde la fecha inicial de contratación los cuales deberán ser regulados por las disposiciones generales sobre el contrato individual de trabajo (Artículo 2.2.1.1.1 y Artículo 2.2.1.1.2 del Decreto 1072 de 2015, Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 6° de la Ley 2466 de 2025).
2. Contratos por ejecución de obra o labor.
3. Contratos a término indefinido (Artículo 5 Ley 2466 de 2025 que modificó el Artículo 47 del C.S.T.)
4. Contratos ocasionales, accidentales o transitorios.
En todos los casos, los contratos se registrarán por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, la normativa vigente aplicable y lo previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Los días hábiles son de lunes a sábado.

ARTÍCULO 9. La hora de inicio y principio de labores y salida y fin de las labores de los trabajadores de la Cooperativa, variará según el cargo u oficio a ocupar y el lugar donde se desarrolle la actividad laboral contratada, los cuales se describe a continuación, así:

LUNES Y MARTES

TURNO 1

Lunes y martes

Jornada	Hora de almuerzo
De 7:00 a.m. a 4:00 p.m	De 12:00 m. a 1:00 p.m.

TURNO 2

Lunes y martes

Jornada	Hora de Almuerzo
De 8:00a.m. a 5:00 p.m.	De 12:00 m. a 1:00 p.m.

TURNO 3

Lunes y martes

Jornada	Hora de Almuerzo
De 10:00 a.m. a 7:00 p.m.	De 12:00 m. a 1:00 p.m.

MIÉRCOLES Y JUEVES

TURNO 1

Miércoles y jueves

Jornada	Hora de almuerzo
De 7:00 a.m. a 5:00 p.m	De 12:00 m. a 1:00 p.m.

TURNO 2

Miércoles y jueves

Jornada	Hora de Almuerzo
---------	------------------

tiempos de descanso denominados “horarios de almuerzo” o “descansos adicionales” y/o cualquier otra denominación que se le dé no se computan como tiempo laborado en ningún caso, por lo tanto los tiempos destinados a descansos como los acá referidos no hacen parte de la jornada laboral. Aunado a lo anterior, tampoco hacen parte de la jornada laboral aquellos tiempos que aun sin estar estipulados en el presente reglamento se autoricen o sean concedidos por la Cooperativa, pues los mismo se otorgan a los trabajadores para que libremente dispongan de ellos para tomar alimentos, bebidas, refrigerios, satisfacer necesidades personales, entre otros, de tal manera, que durante los descansos adicionales concedidos por la Cooperativa no se prestará el servicio ni se estará a disponibilidad de la Cooperativa.

PARAGRAFO 4°. El personal que preste su servicio al interior de LA COOPERATIVA., prestará sus servicios dentro de los horarios que anteriormente se determinaron, en aquellos eventos en que el empleador requiera la prestación del servicio en horarios diferentes a los aquí estipulados, el empleador notificará previa y debidamente al trabajador la ejecución del servicio

PARÁGRAFO 5°. La COOPERATIVA, se reserva la facultad de crear nuevos turnos o modificar los anteriores según sus necesidades, sin que sea necesario recurrir a la reforma del presente reglamento interno de trabajo. Especialmente cuando sean decretados Estados de Emergencia Social, Económica y Ecológica o Estados de Emergencia Sanitaria, o en aquellos eventos de Salud Pública que ameriten la modificación temporal o definitiva de los turnos de trabajo.

PARÁGRAFO 6°. En aquellos eventos en que algún trabajador de La Cooperativa labore durante el día de descanso obligatorio, por cada día de descanso obligatorio o festivo trabajado que se caracterice por ser habitual de acuerdo a los cánones legales se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente, Lo anterior de acuerdo a lo determinado en el Parágrafo 1° del Artículo 179 del C.S.T. modificado por el Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025 y el Artículo 181 del C.S.T

PARÁGRAFO 7°. La duración de la jornada laboral máxima legal diaria y semanal que rige al interior de la empresa será la determinada en el Artículo 161 del C.S.T., modificado por el Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 en concordancia con la Ley 2101 de 2021. Así las cosas, al interior de la Cooperativa, la Jornada Laboral Máxima Legal es de 42 horas semanales.

PARÁGRAFO 8°. El número de horas de trabajo señalado en el horario podrá ser elevado por orden de la Cooperativa., sin permiso de la autoridad competente, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza de ocurrir un accidente para la Cooperativa misma o una empresa usuaria o cliente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia y/o prioritarios que deban efectuarse en las empresas usuarias o clientes o en la labor estipulada por la Cooperativa, pero solo en la medida que sea necesaria su ejecución para evitar que la marcha normal de la Cooperativa sufra alguna perturbación. Esta ampliación a la jornada de trabajo constituye

trabajo suplementario o de horas extras. Por su parte la Cooperativa llevará un registro de las horas extras efectuadas de conformidad con el presente Parágrafo.

De acuerdo con el Artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072 del año 2.015 en concordancia con el Artículo 162 Numeral 2° del C.S.T. modificado por el Artículo 12 de la Ley 2466 de 2025 La Cooperativa llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique: nombre del trabajador, actividad desarrollada y número de horas laboradas, con la precisión de si son diurnas o nocturnas. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

PARÁGRAFO 9°. JORNADA FLEXIBLE:

- a. El empleador y el trabajador empleado pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Cooperativa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical y festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

- b. El empleador y los trabajadores acuerdan que dentro del contrato laboral que suscriban, la jornada máxima ordinaria semanal establecida en la legislación vigente, se realizará mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, el cual podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal establecida en la Ley 2101 de 2021 y en la Ley 2466 de 2025 para cada respectivo año dentro de la jornada ordinaria.

PARÁGRAFO 10°. ACUERDO EXPRESO PARA MODIFICAR LA MODALIDAD DE LA JORNADA

LABORAL: La Cooperativa con cada uno de sus trabajadores, acuerdan que, durante la vigencia de la relación laboral, La Cooperativa podrá establecer y/o determinar una cualquiera de las modalidades de jornada laboral establecidas dentro de la legislación laboral, especialmente aquellas contenidas en los artículos 165, 166, 167 del C.S.T. Así las cosas, los trabajadores declaran, aceptar las modificaciones a la modalidad de la jornada laboral que se llegaren a presentar durante la vigencia del vínculo laboral.

PARÁGRAFO 11°. DE LA JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 46 de la Ley 2466 de 2025, La Cooperativa y el trabajador podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las TIC enfocada en armonizar la vida familiar del trabajador que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

De acuerdo con lo anterior, es obligación del trabajador si pretende solicitar este tipo de jornada flexible:

1. Aportar certificación que demuestre su calidad de cuidador.
2. Aportar los documentos que certifiquen que la persona a cuidar se encuentra dentro de los grados de consanguinidad, afinidad y civil definidos en la norma.
3. Realizar la solicitud por escrito determinado la distribución de la jornada que propone a La Cooperativa. Por su parte La Cooperativa tiene el derecho y/o la facultad de aceptar o negar la solicitud presentada por el trabajador y para ello, contará con un término de 15 días hábiles para otorgar una respuesta al trabajador.

PARÁGRAFO 12°. DE LA FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL PARA PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 47 de la Ley 2466 de 2025 por medio del cual se modifica el Artículo 7° de la Ley 2297 de 2023. Cuando un trabajador tenga la calidad de cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil o primero de afinidad, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición (cuidador) tendrá derecho a acceder a la flexibilidad horaria o la prestación del servicio bien sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones.

PARÁGRAFO 13°. En el eventual caso de presentarse una modificación en la legislación que regule la jornada máxima de trabajo, la Cooperativa modificará y/o adicionará el presente capítulo y debido a ello publicará y socializará el mismo.

CAPÍTULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 10. En atención a lo establecido en el Artículo 160 del C.S.T., modificado por el Artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, el trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 11. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C. S. del T.).

ARTÍCULO 12. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y máximo. Doce (12) horas semanales ello conforme al Decreto 13/1967, art. 1º y el Artículo 13 de la Ley 2466 de 2025

PARÁGRAFO 1º. DE LA EXCEPCIÓN AL LÍMITE DE TRABAJO SUPLEMENTARIO. De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley 2466 de 2025 por medio del cual se modifica el Artículo 22 de la Ley 50 de 1990, las empresas del sector de seguridad privada se encuentran exceptuadas al límite de trabajo suplementario y en su lugar se regirán por lo dispuesto en la Ley especial del vigilante, esto es, Ley 1920 de 2018.

PARÁGRAFO 2º. DE LA NO OBLIGATORIEDAD DE SOLICITAR PERMISO AL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA LABORAR HORAS EXTRAS: De acuerdo con el Artículo 12 de la Ley 2466 de 2025 por medio del cual se modificó el Artículo 162 del C.S.T., la Cooperativa no está en la obligación de solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Por su parte, si se llegare a demostrar que la Cooperativa no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario o de horas extras, el Ministerio podrá imponer a título de sanción que a la Cooperativa se le suspenda la facultad de autorizar el trabajo en tiempo suplementario por el término de seis (6) meses sin perjuicio de las otras sanciones que establezca la ley.

ARTÍCULO 13. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (artículo 24 de la ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO. La Cooperativa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 14. La Cooperativa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, previa solicitud escrita del trabajador mismo o del usuario o cliente del servicio, o en su defecto cuando el Ministerio del Trabajo mediante acto administrativo, así lo haya autorizado. (Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015).

PARÁGRAFO 1º. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2º. DESCANSO EN SÁBADO: Puede repartirse la jornada máxima legal establecida en la ley 2101 de 2021 para cada respectivo año y en la Ley 2466 de 2025 ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 3º. Al interior de COOPEVIAN la programación del trabajo en los diferentes turnos está atribuida a cada jefe. El trabajador por su parte deberá acatar los cambios que se le indiquen, por cuanto no es posible garantizar un determinado turno. Lo antedicho significa que al interior de la COOPERATIVA los turnos de trabajo determinados en el presente reglamento son variables y rotativos de acuerdo a la necesidad del empleador o del área respectiva.

PARÁGRAFO 4º. Fuera de los horarios antes citados, la cooperativa, por medio de sus directivos, podrán implementar turnos de manera temporal por razones de fuerza mayor, caso fortuito o cuando sea indispensable trabajo de urgencia.

ARTÍCULO 15. No están sujetos a la jornada máxima legal de trabajo, por estar excluidos legalmente, en razón de sus funciones, quienes desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo. Dichos Trabajadores empleados deberán laborar todo el tiempo que fuere necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones sin que haya lugar al reconocimiento y pago de horas extras o suplementarias. (Artículo 162 del C. S del T)

CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 16. De conformidad con el Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, durante la vigencia de la relación laboral se entenderá que para todos los efectos legales serán días de descanso

obligatorio remunerado, aquel día de la semana que las partes pacten por escrito bien sea en el contrato o en otrosí como “día de descanso obligatorio” el cual puede ser un día diferente al día domingo. Ahora bien, en caso que el empleador y el trabajador no hayan realizado el pacto expreso del día de descanso obligatorio semanal, solo en este evento se presumirá que el día de descanso obligatorio es el día “domingo” propiamente dicho. Así mismo, se entenderá que también es día de descanso obligatorio los días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º. y 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 23 de dic. De 1983).

PARÁGRAFO 1º. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días y horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del día de descanso obligatorio semanal en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2º. Los descansos determinados en el presente artículo tendrán una duración equivalente a veinticuatro (24) horas.

PARÁGRAFO 3º. La Cooperativa, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 173 del C.S.T., sólo estará obligada a remunerar el día de descanso obligatorio con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito.

PARÁGRAFO 4º. No tiene derecho a la remuneración del día de descanso obligatorio remunerado el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del día de

descanso obligatorio remunerado, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

PARÁGRAFO 5°. Como remuneración del día de descanso obligatorio el trabajador recibirá el valor del salario de un día ordinario de trabajo, aún en el caso de que el día de descanso obligatorio coincida con otro día de descanso obligatorio remunerado

PARÁGRAFO 6°. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: De conformidad con el Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025 modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en días de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo del 100% el cual se aplicará sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. El recargo por laborar en días de descanso obligatorio y/o festivos se aplicará de forma gradual de la siguiente manera:

Recargo por laborar en día de descanso obligatorio o días festivos	Fecha de implementación
80%	A partir del 1° de julio de 2025
90%	A partir del 1° de julio de 2026
100%	A partir del 1° de julio de 2027

2. Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el presente artículo.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990 (L.789/2002, Artículo 26).

PARÁGRAFO 7°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o cualquier otro día de la semana, el cual siempre que medie el respectivo acuerdo será reconocido en todos sus aspectos como día de descanso obligatorio semanal institucionalizado. Por su parte, en caso de guardar silencio las partes, se entenderá para todos los efectos legales, que el día de descanso obligatorio es el domingo.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio semanal, ello por expresa disposición legal contenida en el Parágrafo 3° del Artículo 179 del C.S.T., modificado por el Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 8°. PACTO EXPRESO POR MEDIO DEL CUAL SE ACUERDA LA ROTACIÓN O VARIACIÓN DEL DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO SEMANAL: La Cooperativa de forma conjunta y por la existencia de acuerdo mutuo con LOS TRABAJADORES el cual se ratifica en cada contrato de trabajo, acordamos de forma unanime que, de conformidad con lo dispuesto en el Parágrafo 3° del Artículo 179 del C.S.T. se reconoce, acepta y acuerda de forma expresa e inequívoca que en atención a que la JORNADA FLEXIBLE es la jornada que regula el vínculo contractual al interior de la Cooperativa, en aquellos eventos en que en el desarrollo de la relación laboral los trabajadores en razón de su cargo o por las necesidades del servicio que presta a La Cooperativa, su día de descanso obligatorio semanal deba ser modificado, dicha situación se hará efectiva por parte de La Cooperativa, pero siempre otorgando y respetando el derecho a su día de descanso obligatorio. De tal manera que por acuerdo contractual y reglamentario, Los Trabajadores aceptan los cambios rotativos del día de descanso obligatorio que La Cooperativa les indique. No obstante lo anterior, en caso tal de laborar en este día de descanso por orden o autorización de La Cooperativa, este última cancelará su día de trabajo con el recargo ordenado por la Ley.

PARÁGRAFO 9°. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en día de descanso obligatorio, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso en el día de descanso obligatorio. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (C. S. Del T., artículo. 185).

PARÁGRAFO 10°. Para todos los efectos legales se entenderá que el trabajo en días de descanso obligatorio es ocasional, cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el respectivo mes calendario. Por su parte se entenderá que el trabajo en días de descanso obligatorio es habitual, cuando el trabajador labora tres (3) o más días de descanso durante el mes calendario. (Parágrafo 1° Artículo 179 del C.S.T)

PARÁGRAFO 11°. FORMAS DE OTORGAR EL DÍA DE DESCANSO COMPENSATORIO: El descanso compensatorio se podrá conceder:

- a. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos.
- b. Desde el mediodía o las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el medio día o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 17. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Cooperativa suspendiese el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiese realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiese mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviese prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 18. Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente por cualquiera que haya sido el tiempo laborado (artículo 186, numeral 1º, Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 19. La época de vacaciones debe ser señalada por la Cooperativa a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se causaron y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El trabajador debe solicitar sus vacaciones por los menos con quince (15) días de anticipación para el goce de sus vacaciones. En caso de ser otorgadas las vacaciones de manera oficiosa, el empleador tiene que dar a conocer al trabajador empleado con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, Código Sustantivo del Trabajo) (Artículo 2.2.1.2.2.1 del Decreto 1072 de 2015).

PARÁGRAFO 1º. Todo trabajador vinculado a la Cooperativa que, dentro del año siguiente a la causación del derecho a las vacaciones, pretenda hacer uso de su período de descanso, deberá presentar la respectiva solicitud por escrito ante la Dirección de Gestión Humana, con el visto bueno de su jefe inmediato o de quien haga sus veces. La solicitud deberá contar, además, con la aprobación de la Gerencia, atendiendo las necesidades del servicio y la adecuada planeación operativa de la Cooperativa.

PARÁGRAFO 2º. Al interior de La Cooperativa el procedimiento para el disfrute de vacaciones se ceñirá a lo determinado por La Cooperativa en la política de vacaciones de tal manera que, para todos los efectos legales y contractuales la política acá indicada hace parte íntegra del presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 20. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador empleado no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 21. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por todo año, siempre que lo haya cumplido o proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá en cuenta como base el último salario devengado por el trabajador (C. S. Del T., art. 189; Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 22. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Artículo 190, numeral 1º.

PARÁGRAFO 1º. Las partes pueden convenir acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

PARÁGRAFO 2º. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Artículo 2.2.1.2.2.2 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 23. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 24. La cooperativa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (decreto 13 de 196, artículo 5º).

PARÁGRAFO. En todos los contratos los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Ley 995 de 2005, art. 1º).

CAPÍTULO X

PERMISOS

ARTÍCULO 25. La Cooperativa., de conformidad con el Artículo 57 del C.S.T. modificado por el Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 concederá a sus trabajadores lo permisos necesario para:

1. El ejercicio del derecho al sufragio.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador
4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
5. Para asistir al entierro de algún compañero, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento

6. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas de la red de Instituciones prestadoras del servicio IPS asignadas por la EPS, incluyendo las citas médicas para el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, para ello el trabajador tiene la obligación de informar previamente a la Cooperativa y entregar certificado de programación de la cita a la Cooperativa y así mismo certificado de asistencia,
7. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
8. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales
9. Entre trabajador y empleador podrán acordar un día (1) de descanso remunerado por cada 6 meses de trabajo, siempre que se certifique el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo, La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:
 - En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, la oportunidad del aviso por parte del trabajador al empleador, a sus representantes o al respectivo jefe inmediato, puede ser anterior o posterior a la fecha de la ocurrencia del evento que haya generado la grave calamidad doméstica, sin embargo, en el eventual caso de darse aviso con posterioridad, dicho aviso se tiene que hacer a más tardar dentro del día hábil siguiente al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. En todo caso, el aviso por parte del trabajador siempre se tiene que hacer con el debido soporte (documental, fotográfico, video y/o similares, según sea el caso en particular) bien sea de manera física o digital para soportar, corroborar y demostrar fehacientemente la ocurrencia de la grave calamidad doméstica.
 - En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores de la empresa o dependencia, siempre que no se afecte la marcha de la respectiva empresa de servicio o dependencia, a juicio de LA GERENCIA GENERAL o quien haga sus veces o de quien delegue dicha facultad.
 - En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
 - En aquellos eventos de tenerse que atender citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas de la red de Instituciones prestadoras del servicio IPS asignadas por la EPS, incluyendo las citas médicas para el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, es obligación del trabajador entregar bien sea de manera física o digital al jefe inmediato, el soporte que evidencie la programación de la cita previamente. Así mismo, es deber del trabajador entregar de manera física o digital al jefe inmediato el soporte de haber sido atendido y asistido a la cita médica (hora de ingreso y salida, fecha y firma del médico) al igual que el soporte de la incapacidad médica si a ello hubiere lugar por tardar al día siguiente de haber acudido a la cita.
 - En los eventos de tener que atenderse obligaciones escolares como acudiente por parte del trabajador, es obligación del trabajador presentar de manera física o digital al empleador:
 - i. el requerimiento realizado por la institución educativa al trabajador en calidad de

acudiente, ii. presentar el requerimiento con la anticipación que permita cada circunstancia, iii. Soporte o certificación emitido por la institución de educación donde se indique y certifique la asistencia del trabajador a la institución de educación, por tardar al día siguiente de haber acudido al centro educativo. Se advierte que este permiso obligatorio únicamente procede cuando el requerimiento es realizado previamente por el centro de educación.

- En los casos de atender citaciones judiciales, administrativas y legales es obligación del trabajador entregar de manera anticipada a la Cooperativa al área de gestión humana, bien sea de forma física o digital la citación a la diligencia judicial, administrativa y legal. Así mismo, una vez acudido a ella es obligación del trabajador presentar certificado o constancia de haber asistido a dicha diligencia. Dicho certificado tiene que ser presentado al área de gestión humana de manera física o digital por tardar al día siguiente de haber acudido a la cita.
- En tratándose del permiso de un (1) día por cada seis (6) meses de trabajo por el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo, dicho permiso es facultativo, en tanto que, la norma utiliza la expresión “podrán acordar” de allí que, dicho permiso no es obligatorio. No obstante, ello, su otorgamiento dependerá de la existencia de la certificación que exige la norma y la reglamentación que frente a dicho permiso se realice por parte de la autoridad competente

PARÁGRAFO 1°. Respecto del tiempo que se conceda para ir a la consulta médica de urgencia, cita médica de especialistas a la respectiva EPS o IPS, donde esté afiliado el trabajador, incluyendo las citas médicas para el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis no se hará descuento alguno, excepto en aquellos eventos en que el trabajador no justifique la asistencia respecto del permiso solicitado, con la respectiva certificación de asistencia a la respectiva cita.

PARÁGRAFO 2°. El trabajador que requiera ausentarse temporalmente de su puesto de trabajo por requerir permiso para acudir a citas médicas, dicho permiso lo deberá solicitar a la persona encargada de autorizarlos que al interior de la empresa será el Jefe Inmediato. Una vez otorgado el permiso, el trabajador se obliga a presentar al empleador al día siguiente a la cita médica, el soporte emitido por la E.P.S o I.P.S. donde certifique hora de ingreso y salida de la respectiva consulta o urgencia, pues de lo contrario el tiempo no certificado será descontado de su salario.

PARÁGRAFO 3°. En caso de tratarse de incapacidades prolongadas, el trabajador deberá certificar la misma y la hora de ingreso y salida de la respectiva consulta o urgencia dentro del día siguiente a la ocurrencia del evento, la cual ya debe encontrarse transcrita por la E.P.S. respectiva.

PARÁGRAFO 4°. Se concederá licencia por grave calamidad doméstica siempre que el hecho generador, el contexto en que este se presente y las circunstancias personales y familiares del trabajador así lo amerite y cuando la misma se origine por: a) afectación en la salud que sufra un familiar del trabajador que le impida valerse por si mismo y que se encuentre hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o cuando se trate del cónyuge o

compañero (a) permanente; b) El secuestro o la desaparición de cualquier miembro familiar que se encuentre dentro del primer y segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o se trate del cónyuge o compañero (a) permanente; c) El incendio, inundación, terremoto o cualquier fuerza mayor o caso fortuito que afecte la vivienda del trabajador o de un familiar del trabajador que se encuentre dentro del primer y segundo grado de consanguinidad y d) Cualquier afectación o afección que sufra el (la) cónyuge, compañera (o) permanente. Esta Licencia tendrá una duración de máximo de cuatro (4) días hábiles. En aquellos eventos en que el trabajador deba trasladarse a otra ciudad para atender la calamidad, el empleador concederá el tiempo necesario para el traslado.

En caso de ser necesario la prórroga de la respectiva licencia por grave calamidad doméstica, dicha prórroga está sometida a mutuo acuerdo entre las partes.

PARÁGRAFO 5°. En ninguno de los casos los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estricto necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiese sido concedido. Así mismo, durante el tiempo de permiso, no podrán destinar este para actividades diferentes a la solicitada, de comprobarse lo contrario se incurre en una falta disciplinaria y se impondrán las sanciones descritas y determinadas dentro del presente reglamento.

PARÁGRAFO 6°. En aquellos eventos en que el tiempo otorgado a las licencias descritas en el Parágrafo Cuarto no sea suficiente atendiendo a la gravedad de la misma, el tiempo adicional que se requiera será sometido a concertación entre La Cooperativa y el trabajador para cada evento.

PARÁGRAFO 7°. NO SON TOMADOS COMO CALAMIDAD DOMÉSTICA: Los permisos solicitados por los trabajadores para citas médicas, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa.

PARÁGRAFO 8°. LA COOPERATIVA., en aquellos eventos en que el trabajador solicite una licencia y/o permiso No obligatorio, ni que se encuentre consagrado en la ley, el empleador tendrá la facultad dispositiva de determinar si lo concede o no. En caso de concederlo, dicho permiso y/o licencia, será no remunerado, razón por la cual durante el tiempo respectivo de la licencia y/o permiso, el contrato se entiende suspendido y será descontado al momento de liquidar las vacaciones y el Auxilio de Cesantía, conforme a lo establecido por el Artículo 53 del C.S.T.

PARÁGRAFO 9°. En aquellos eventos en que LA COOPERATIVA., conceda una licencia y/o permiso no obligatorio, el mismo para todos los eventos será no remunerado, y su duración será la que acuerden el empleador y el trabajador para cada caso en particular y estará condicionada a que el tiempo otorgado no genere perjuicio, reprocesos, atrasos y/o similar a la Cooperativa o al área de la Cooperativa a la que pertenece el trabajador y/o en su defecto que no genere o pueda generar un riesgo en el del servicio ofrecido a los clientes, ni a LA COOPERATIVA., o a alguna de sus dependencias en las que labora el trabajador. No obstante, lo anterior, en caso de requerirse un tiempo adicional al acá consagrado el mismo será sometido a concertación entre la Cooperativa y el trabajador para cada evento.

PARÁGRAFO 10°. LA COOPERATIVA., dispone que si un trabajador requiere de una licencia y/o permiso no remunerado, la solicitud debe ser por escrito y la empresa le advertirá al trabajador que en virtud de lo expuesto por el numeral 4º del Artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, suspende el contrato de trabajo de tal forma que durante el interregno de la suspensión, desaparece para el trabajador únicamente la obligación de prestar el servicio para el cual fue contratado y para la empresa la obligación cancelar el salario acordado. No obstante lo anterior, durante el tiempo de suspensión del contrato, continúa estando vigente y exigible el cumplimiento de la cláusula de exclusividad y demás cláusulas contenidas dentro del contrato laboral suscrito entre el trabajador y el empleador.

El trabajador debe hacer la solicitud por escrito de la licencia con mínimo ocho (8) días hábiles de antelación a la fecha solicitada de inicio de dicha licencia, siempre que sea posible, exponiendo las razones.

PARÁGRAFO 11°. Dicha solicitud debe ser resuelta por escrito por la Cooperativa al trabajador, con las respectivas razones de aceptación o no.

ARTÍCULO 26. Cuando los Trabajadores requieren de permisos o licencias diferentes a las indicadas en el artículo anterior, deberá cumplir el procedimiento que a continuación se indica, según sea el caso:

1. Permisos durante la jornada

- a) El Trabajador empleado solicitará el permiso a su jefe inmediato verbalmente o quien haga sus veces y mínimo con un día de antelación. Los permisos deberán estar suficientemente justificados y su otorgamiento estará sujeto a las políticas de la cooperativa en razón a que implica un ausentismo en el puesto de trabajo.
- b) El Jefe inmediato o quien haga sus veces, autoriza el permiso de forma verbal, realizando el acuerdo sobre la compensación del tiempo, el cual debe ser del mismo periodo solicitado y en horas distintas de su jornada ordinaria en caso de ser necesario.
- c) El trabajador empleado debe diligenciar el formato de ausentismo y radicarlo en Gestión Humana.

2. Otros permisos o licencias

- a) El Trabajador empleado solicitará el permiso y/o licencia de manera escrita mínimo con ocho (8) días de anticipación ante el Gerente General, jefe inmediato, indicando la fecha, el motivo y tipo de licencia.
- b) La solicitud deberá ser avalada por el Gerente general o jefe inmediato del Trabajador.
- c) El Gerente General o jefe inmediato, se encargará de estudiar, aprobar o no la solicitud.

3. Permisos para asistir a citas médicas u odontológicas

- a) El Gerente General o jefe inmediato autoriza el permiso de forma verbal.
- b) Inmediatamente después de asistir a la cita o a más tardar al día hábil siguiente, el Trabajador empleado entregará al Gerente General o jefe inmediato, el certificado emitido por la E.P.S. en el que conste la fecha y hora de salida de la cita médica u odontológica o aquellas que se deriven de una consulta de este tipo como radiografías, exámenes médicos, evaluaciones, entre otras. La entrega de la constancia de asistencia y/o atención deberá ser presentada de manera física o digital.

ARTÍCULO 27. Incapacidades. Cuando el empleado presente síntomas de enfermedad deberá:

1. Asistir inmediatamente a la EPS en la que se encuentra afiliado por parte de la Cooperativa o alguna filial de esta cuando presente alguna dolencia, malestar o enfermedad para que sea atendido. No está permitido asistir a médicos particulares para justificar la ausencia al trabajo.
2. El empleado personalmente debe informar inmediatamente a Gestión Humana y jefe inmediato, sobre la incapacidad, indicando el diagnóstico y el periodo de este.
3. El Trabajador empleado debe reportar inmediatamente sobre la incapacidad a Gestión Humana y Jefe Inmediato.
4. El Trabajador empleado debe hacer llegar el certificado de incapacidad lo más pronto posible, bien sea de forma física o digital.

PARÁGRAFO. Las incapacidades deberán ser expedidas por la EPS a la cual se encuentra afiliado el empleado o en su defecto por las IPS que hagan parte de la red de servicios de la EPS a la cual se encuentra afiliado el empleado. En el eventual caso, de incapacidades emitidas por médicos particulares o en su defecto por profesionales de la salud no adscritos a la EPS a la cual se

encuentra afiliado el empleado, la validación y/o transcripción de la misma se realizará conforme a la normativa vigente.

CAPÍTULO XI

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

ARTÍCULO 28. Formas y libertad de estipulación:

1. La Cooperativa y el trabajador empleado podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

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

3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Cooperativa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El 30% del salario integral quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, como lo señala la Ley.

4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

5. El trabajador empleado que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 29. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (artículo 133, Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 30. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador empleado presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese (artículo 138, numeral 1, Código Sustantivo del Trabajo).

El pago de los salarios se efectuará en periodos quincenales. El trabajador empleado aceptará que los pagos por conceptos de salarios, prestaciones sociales y liquidación de contratos de trabajo podrán realizarse en la cuenta bancaria suministrada por el trabajador. Este pago producirá plenos efectos entre las partes.

ARTÍCULO 31. El salario se pagará al trabajador empleado directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayores de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO 1º. Los reclamos originados en el cómputo de las remuneraciones y/o liquidaciones se harán por el interesado dentro de un término razonable posterior al pago, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador de reclamar dentro de los términos que la ley señala.

CAPÍTULO XII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE SEGURIDAD Y EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 32. Es obligación de la Cooperativa velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores empleados a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ; con el objeto de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 33. Los servicios médicos que requieran los s empleados se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes, ello conforme al Artículo 2.2.4.1.5 del Decreto 1072 del 2.015

ARTÍCULO 34. Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo tiene la obligación de comunicar al empleador, a su representante, al área de gestión humana y/o al área de Seguridad y Salud en el Trabajo o a quien haga sus veces, su estado de salud, y con ello informar en todo momento de forma clara, veraz, oportuna y completa sobre su estado de salud, para con ello poder establecer de forma conducente la debida atención por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

En el eventual caso que el trabajador no diere aviso dentro del término legalmente indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 35. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Cooperativa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (Decreto 1443 de 2014 y Decreto 472 del 17 de marzo de 2015, Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015)

ARTÍCULO 36. Los trabajadores empleados deberán someterse a todas las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Cooperativa y las que se establezcan desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo para prevención de las enfermedades y de los riesgos asociados a su actividad en el manejo de las herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. (Decreto 1443 de 2014 y Decreto 472 del 17 de marzo de 2015, Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015)

PARÁGRAFO 1º. Es obligación de todos los trabajadores cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo de la Cooperativa, incluyendo el uso correcto de los elementos de protección personal que el trabajo exija y amerite.

PARÁGRAFO 2º. El grave incumplimiento por parte del trabajador empleado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de Seguridad y Salud de la Cooperativa, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Decreto 1295 de 1994, artículo. 91).

PARÁGRAFO 3°. En caso de accidente por riesgo común, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador obligatoriamente lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, y se indiquen, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

PARÁGRAFO 4°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra al interior de la empresa deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. Advirtiéndose que los dos (2) días hábiles siguientes para el reporte de enfermedades laborales, se contabilizarán a partir de que el diagnóstico de la enfermedad laboral se encuentre en firme.

En aquellos eventos que se presente un accidente de trabajo grave y/o mortal es obligación de la Cooperativa reportar de manera adicional el evento al Ministerio del Trabajo una vez se haya verificado el mismo.

PARÁGRAFO 5°. DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y CONTROL DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO, SUS DERIVADOS, SUCEDÁNEOS O IMITADORES Y SUSTANCIAS.

PSICOACTIVAS: La Cooperativa en cumplimiento de la normativa que regula la materia como lo son el Decreto 614 de 1984, Resolución 1075 de 1992, Resolución 1016 de 1989, Resolución 4225 de 1992, Resolución 2646 de 2008, Ley 1335 de 2009 modificada con la Ley 2354 de 2024, y las demás normas que lo modifiquen, complementen y/o adicionen, determina que en atención a la salud y el bienestar de sus empleados, el clima laboral, la preponderancia de la salud del individuo, la familia, la sociedad y la seguridad de las operaciones propias de la organización, ha decidido crear, implementar, socializar, publicar y ejecutar una Política de Alcohol y Drogas y, una Política de No Fumadores, sus derivados, sucedáneos o imitadores y sustancias psicoactivas atendiendo a los siguientes aspectos:

1. De conformidad con la Sentencia C-636 de 2016 en concordancia con el Artículo 60 N° 2 del C.S.T., al interior de La Cooperativa está prohibido que los trabajadores de la organización porten, distribuyan, fabriquen o vendan bebidas embriagantes en todas sus presentaciones bien sea dentro de las instalaciones de la Cooperativa o durante actividades laborales en lugares que la Cooperativa haya dispuesto para tal propósito. Así mismo, la prohibición acá determinada se extiende a la prohibición al consumo del cigarrillo, sus derivados, sucedáneos o imitadores, vapeadores, cigarrillos electrónicos, bebidas energizantes, sustancias psicoactivas durante el desarrollo de las horas laborales al interior de las instalaciones de la Cooperativa y en lugares donde se desarrollen actividades laborales propias, conexas y/o complementarias en las que participe la Cooperativa.

2. De conformidad con la Sentencia C-636 de 2016 en concordancia con el Artículo 60 N° 2 del C.S.T al interior de La Cooperativa está prohibido llegar o presentarse bajo los efectos o bajo los indicios de haber consumido o ingerido bebidas alcohólicas o embriagantes y/o sustancias psicoactivas o enervantes. Así mismo, está prohibido el porte y/o consumo dentro de las instalaciones de La Cooperativa de sustancias alucinógenas o cualquier sustancia psicoactiva.
3. En atención a la actividad u objeto económico que desarrolla la Cooperativa y/o en atención al cargo o rol que desempeña el trabajador al interior de la organización y de acuerdo a los riesgos propios de su labor, se establece al interior de la Cooperativa que el consumo de alcohol, bebidas embriagantes, narcóticos, sustancias psicoactivas o enervantes y/o sus derivados o imitaciones afectan de manera directa el desempeño laboral del trabajador, en tanto que, en consonancia con el Artículo 41 del Decreto 1108 de 1994 las actividades que presta el trabajador y las actividades que desarrolla la organización en la sociedad y en el mercado implican un riesgo frente a terceros. De allí que, los trabajadores de La Cooperativa no pueden usar o consumir estupefacientes, sustancias enervantes, psicotrópicas y/o sus derivados ni bebidas embriagantes durante el desarrollo de su actividad. Ello es así en tanto que al interior de la organización se cuenta con el desarrollo de actividades y/o roles laborales tales como: i. conductores de cualquier tipo de vehículo, ii. pilotos de naves y aeronaves y alumnos de pilotaje, iii. Instructores de vuelo, iv. operarios de máquinas, v. personal médico y asistencial (profesionales de la salud), vi. Manipulación, custodia y cuidado de sustancias o materiales combustibles o inflamables, explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas o radioactivas, vii. Quienes porten o transporten armas, viii. Operadores y controladores aéreos y en general personal técnico en mantenimiento y apoyo de aeronaves en tierra.
4. Se establece que en aquellos eventos en que el rol o la actividad que desarrolla el trabajador no se encuentre determinada en el Artículo 41 del Decreto 1108 de 1994, pero que dicha actividad ponga en riesgo o implique un riesgo frente a terceros y/o frente a la operación de la Cooperativa o genere un impacto en el desarrollo de la labor, se tiene prohibido consumir o usar estupefacientes, sustancias enervantes, psicotrópicas y/o sus derivados ni bebidas embriagantes durante el desarrollo de su actividad.
5. El Trabajador que se presente al trabajo en estado de embriaguez o bajo indicios de haber consumido bebidas embriagantes o bajo la influencia o indicios de haber consumido sustancias psicoactivas, enervantes o alucinógenas, o que sea sorprendido consumiendo alguna de estas sustancias dentro de las instalaciones de la Cooperativa o durante las actividades del trabajo, no se le permitirá laborar, por su parte, se someterá a los procesos disciplinarios internos y se impondrán las sanciones determinadas con base en lo establecido en la escala de faltas y sanciones del Reglamento Interno de Trabajo.
6. Si durante la investigación de un accidente de trabajo o incidente laboral se comprueba por medio de exámenes médicos que el empleado involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considera falta grave y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

7. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban. Las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene la Cooperativa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.
8. En aquellos eventos en que el trabajador se niegue a la realización de la prueba médica de alcoholimetría y sustancias psicoactivas, se considerará indicio de sospecha grave y se tomarán medidas disciplinarias conforme al ordenamiento jurídico y las disposiciones trazadas por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.
9. Las pruebas de alcoholimetría y sustancias psicoactivas se realizarán por parte de La Cooperativa conforme a los parámetros legales que se encuentren vigentes al momento de su realización. Advirtiendo que judicialmente y probatoriamente no existe una prueba solemne o única para demostrar o soportar que un trabajador se encuentra bajo los efectos o con indicios de haber consumido este tipo de sustancias. De allí que, en caso de negativa por parte del trabajador en la realización de la prueba, se podrá acudir a modo de ejemplo a otro tipo de pruebas que permitan evidenciar y demostrar la existencia de indicios que puedan configurar una prueba de las condiciones en las que se presentó o en las que se encontraba el trabajador.

Para todos los efectos legales, la Cooperativa se regirá por la Política de Alcohol y Drogas, la Política de no fumadores, el Programa de Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas y demás políticas, directrices, procedimientos y circulares que se encuentren vigentes al interior de la organización, las cuales harán parte integral del presente Reglamento.

Tratándose de TELETRABAJADORES y/o trabajadores a distancia lo dispuesto en el presente párrafo, se aplicará en lo pertinente a estos de manera extensiva, en la misma forma que se aplica y exige a los trabajadores regulares que prestan los servicios contratados desde las instalaciones de la Cooperativa.

LA COOPERATIVA aplicará de manera extensiva a los TELETRABAJADORES y/o trabajadores a distancia los procedimientos, brigadas de salud o similar para la toma de pruebas de alcoholimetría o drogadicción (toxicológico) dentro del desarrollo anual del subprograma de medicina preventiva que se encuentre vigente al interior de la cooperativa. Por tal razón, la cooperativa se reserva el derecho para citar en cualquier momento y de forma aleatoria a los TELETRABAJADORES y/o trabajadores a distancia a las instalaciones de la cooperativa para la toma de las muestras requeridas para los exámenes de toxicología y/o alcoholimetría. O en su defecto, dentro de las visitas presenciales domiciliarias que realice la COOPERATIVA al centro de trabajo del TELETRABAJADOR y/o trabajador a distancia podrá realizar la toma de los exámenes, y en todo momento respetará y hará cumplir el debido proceso para la obtención de la prueba.

ARTÍCULO 37. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al máximo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y en la Ley 1562 de 2.012 ante la EPS y la ARL, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetaran a los decretos, 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 472 de 2015 y Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015. Esta actividad –reporte o denunciar- de manera particular la adelantará el S.I.G., Coordinador de SST, y /o Auxiliar de SST, según aplique

PARÁGRAFO 1º. Todos los trabajadores de La Cooperativa, están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo y al manejo y uso de los equipos y elementos de trabajo asignados por la cooperativa para evitar accidentes.

PARÁGRAFO 2º. De acuerdo con el Artículo 2.2.4.1.6 del Decreto 1072 del año 2.015, Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora de Riesgos Laborales -ARL, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la Administradora de Riesgos Laborales, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al accidente de trabajo o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO 1º. En lo concerniente a **MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO** para el personal que se encuentre laborando y prestando sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo y/o trabajo en casa, La Cooperativa de manera conjunta con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, el líder del área del trabajador y Gestión Humana aplicarán, desarrollarán, ejecutarán y darán cumplimiento a las disposiciones normativas consagradas en la Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012, Decreto 768 de 2022, Decreto 1227 de 2022, Ley

2088 de 2021, Decreto 649 de 2022 según sea el caso y la modalidad de trabajo. Así mismo, se ajustarán a las disposiciones consagradas en la Política de Teletrabajo, acuerdo de trabajo en caso o similar que se encuentre vigente al interior de la empresa.

Para todos los efectos legales se entenderá que la Política de Teletrabajo, acuerdo de trabajo en caso o documento similar que regule la materia al interior de la empresa, hace parte íntegra del presente Reglamento Interno.

ARTÍCULO 38. En caso de accidente de trabajo aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador empleado lo comunicará inmediatamente a la Cooperativa, para que se tomen las medidas correspondientes, de acuerdo con lo contemplado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente.

PARÁGRAFO 1°. La Cooperativa no será responsable por ningún accidente laboral que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada la Cooperativa a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

PARÁGRAFO 2°. La Cooperativa no considera como accidente laboral, ni está obligada a responder por ninguna lesión ocurrida al trabajador cuando se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe bajo órdenes del empleador o en representación de la Cooperativa.

PARÁGRAFO 3°. Tampoco se considera accidente laboral las lesiones sufridas por el trabajador fuera de la Cooperativa, durante los permisos remunerados o sin remunerar ni tampoco durante los trayectos de traslado desde su lugar de domicilio al trabajo o viceversa en los eventos en los cuales el servicio de transporte no lo cubre ni lo suministra la Cooperativa.

ARTÍCULO 39. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Cooperativa como los trabajadores empleados, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 40. Toda persona desde antes del ingreso o durante el tiempo que pertenezca en la cooperativa, deberá reportar cualquier condición médica que pueda generar limitaciones, restricciones para el desempeño normal de su labor, o que pueda generar deterioro a la salud en el corto, mediano o largo plazo. Así mismo, en caso de fraude médico comprobado (Adulterar una incapacidad, firma médica, mentir u omitir información sobre el estado de salud, no

presentar las restricciones, recomendaciones y/o incapacidades, entre otros), será una causal de terminación del nexa contractual con justa causa.

CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 41. Los trabajadores empleados tienen como deberes los siguientes:

1. Mantener relaciones de respeto y trato digno con superiores, compañeros de trabajo, clientes, proveedores y demás personas con quienes se relacione en desarrollo de sus funciones.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Cooperativa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Cooperativa en general.
8. Observar las medidas de seguridad y salud en el trabajo y utilizar adecuadamente los elementos, herramientas y equipos suministrados por la Cooperativa.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros, implicando con esto, un riesgo en la prestación del servicio.
10. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la empresa.
11. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, herramientas, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de

propiedad o que estén al servicio de la empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que la empresa haya dispuesto para sus trabajadores.

12. Guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre la información, en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de LA COOPERATIVA., de cualquier índole.

13. Informar oportunamente, ante las directivas de LA COOPERATIVA, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de LA COOPERATIVA., o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la empresa o de terceros.

14. Nunca de ninguna manera se debe irrespetar a otra persona, sean directivos, compañeros de trabajo y clientes de la empresa.

15. Utilizar un lenguaje respetuoso y apropiado en todas las interacciones laborales, incluyendo aquellas desarrolladas mediante teletrabajo o modalidades remotas, no se deben emplear términos o sobrenombres que irrespeten o incomoden a la persona o a terceros con quien se interrelacionen durante el desarrollo del servicio contratado.

16. Mantener una adecuada presentación personal

17. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.

18. Obediencia y fidelidad para con el empleador.

19. Obrar con lealtad, buena fe y veracidad en las actuaciones relacionadas con la relación laboral.

PARÁGRAFO 1º. En el evento en que un trabajador incumpla los deberes generales acá consignados, dicha situación será motivo suficiente para iniciar un proceso disciplinario y la imposición de las sanciones disciplinarias consignadas en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 2º. DE LA NOTIFICACIÓN DE INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIGILANCIA AL INTERIOR DEL LUGAR DE TRABAJO Atendiendo a los conceptos N° 257031 del 20 de agosto de 2009 emitido por el Ministerio de la Protección Social y el concepto N° 02EE2025410600000031284 del 20 de mayo de 2025 Emitido por el Ministerio del Trabajo ha de atenderse que, en la legislación colombiana no existe ningún tipo de disposición normativa que regule o establezca la prohibición o impedimento a La Cooperativa para la instalación de cámaras de vigilancia. Por el contrario, en consonancia con el Artículo 108 Numeral 10 del C.S.T., La Cooperativa en adopción de medidas de control y seguridad y prescripciones de orden, ha determinado mantener vigiladas, custodiadas y cuidadas no solo la infraestructura física, sino también a las personas (trabajadores, contratistas, visitantes, clientes, proveedores) que

participan en el ámbito del trabajo y los enseres, máquinas, equipos, materias primas entre otros. Así las cosas, y con el fin de mantener la seguridad del personal, de los visitantes y la debida custodia y cuidado de los bienes de la Cooperativa las instalaciones de La Cooperativa las mismas se mantendrán vigiladas permanentemente mediante cámaras de vigilancia debidamente monitoreadas. De igual manera, mediante la vigilancia de cámaras se mantendrá un control y seguimiento de aspectos laborales sin limitarse a ellos como: a) procesos de retroalimentación, b) clima organizacional, c) bienestar laboral, d) procesos disciplinarios y/o de mejora, entre otros

LA COOPERATIVA, goza de facultades para implementar las medidas de seguridad y vigilancia pertinentes, y entre estas figuran los circuitos cerrados de televisión, es preciso anotar que las cámaras de video no se instalarán en sitios que por su naturaleza deben ser privados, como es el caso de los baños o los vestidores, pero sí es viable instalarlas en los sitios de trabajo o de tránsito de la Cooperativa, puesto que son espacios de uso común y que la Cooperativa requiere vigilar. Así las cosas, con esta determinación se garantiza por parte de La Cooperativa el respeto a la Intimidad en las condiciones establecidas en la Sentencia T-768 de 2008 en la que se determinó que “...resulta razonable al empleador su utilización para garantizar la protección de sus intereses institucionales, o permitir un control sobre el desempeño laboral de las personas a su servicio...”.

En atención a lo anterior, esto es, la instalación de cámaras de video de vigilancia, La Cooperativa notifica y notificará los lugares que se encuentran siendo monitoreados y vigilados mediante cámaras de vigilancia y cada lugar estará debidamente señalizado en aras de advertir de forma simultánea a clientes y usuarios que al ingresar a determinado sitio o al utilizar determinado servicio, serán vigilados y grabados.

PARÁGRAFO 3°. CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LOS TELETRABAJADORES. LA COOPERATIVA podrá implementar mecanismos tecnológicos, informáticos y telemáticos razonables para la supervisión y control de las actividades desarrolladas mediante teletrabajo, trabajo remoto o modalidades similares, respetando en todo caso la intimidad, dignidad y derechos fundamentales del trabajador.

Cuando se requiera la realización de reuniones virtuales o mecanismos de seguimiento mediante videoconferencia, el trabajador deberá atender las instrucciones razonables impartidas por la Cooperativa para el adecuado desarrollo de sus funciones, incluso, el uso de cámara y audio encendidos.

Las visitas presenciales al lugar autorizado de prestación del servicio requerirán previo aviso y consentimiento del trabajador.

PARÁGRAFO 4°. Notificación respecto al software ofimático: Herramientas ofimáticas para vigilancia del uso de los computadores de la empresa:

La Cooperativa podrá implementar herramientas tecnológicas y sistemas de monitoreo sobre los equipos, redes, correos corporativos y demás recursos tecnológicos de su propiedad, con el fin de garantizar la seguridad de la información, el uso adecuado de los recursos corporativos, la continuidad operativa y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

El uso de dichas herramientas se realizará respetando la normativa vigente en materia de protección de datos personales, intimidad y derechos fundamentales de los trabajadores.

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 42. EL orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Cooperativa es el siguiente:

1. Asamblea General de Delegados.
2. Consejo de Administración.
3. Gerente.
4. Directores de Departamento (Gestión Humana, Comercial, Financiero, Sistema Integral de Gestión, Medios Tecnológicos, Regional, Operativos., Riesgos)
5. Coordinaciones y demás cargos de liderazgo que determine la estructura organizacional de la Cooperativa.

PARÁGRAFO 1°. La facultad para imponer las sanciones disciplinarias a los trabajadores empleados de la Cooperativa le está reservada exclusivamente a los cargos de Gerencia y la Dirección de Gestión Humana. No obstante, lo anterior, la Gerencia de La Cooperativa goza de la potestad de delegar en otra área o cargo la imposición de las sanciones disciplinarias cuando ha bien se considere.

PARÁGRAFO 2°. Al interior de la Cooperativa se entenderá que los siguientes cargos son calificados por el empleador como cargos de DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO, debido a las responsabilidades, funciones y obligaciones propias del cargo desempeñado, pues las mismas están íntima y directamente relacionadas con el éxito, el buen desempeño y el avance progresivo de la empresa como persona jurídica.

A saber:

- Gerente General
- Dirección de Gestión Humana
- Dirección Financiera

- Dirección Comercial
- Dirección de medios tecnológicos
- Director de Riesgos
- Dirección de Sistemas Integrados de Gestión
- Coordinación jurídica
- Jefatura de Sistemas

CAPÍTULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 43. Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que tenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las mimas, ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 44. Queda prohibido someter a trabajo nocturno a los menores de 18 años. De acuerdo con el Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 por medio del cual se modificó el Artículo 161 del C.S.T., la duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar es: a) Los menores de edad entre los 15 y 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna y máximo seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales, b) Los menores de edad mayores de 17 años solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales.

De acuerdo a lo determinado en el Convenio 182 de la OIT, ratificado por Colombia por medio de la Ley 704 de 2001 y conforme a la Resolución 1796 de 2018 emitida por el Ministerio del Trabajo, y las demás normas que la modifiquen, adicionen y/o complementen, los menores de edad no podrán prestar servicios en actividades peligrosas que por su naturaleza los exponga a la afectación de su salud, seguridad y desarrollo.

PARÁGRAFO 1º. Los menores de dieciocho (18) años no serán empleados en trabajos que afecten su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

PARÁGRAFO 2º. En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

PARÁGRAFO 3°. Toda empresa que tenga a su servicio menores de dieciocho (18) años, tiene obligación de afiliarlos a una Administradora de Fondos de Pensiones (A.F.P.), a una Entidad Prestadora de Servicios de Salud (E.P.S.) y a la Administradora de Riesgos laborales (A.R.L) a partir de la fecha en que se establezca el contrato de trabajo o la relación laboral.

PARÁGRAFO 4°. Efectuada la afiliación, el menor tendrá derecho a todas las prestaciones económicas y de salud que le otorga el sistema de seguridad social, de conformidad con lo contemplado para estos efectos.

PARÁGRAFO 5°. Cuando por omisión de la empresa, el menor de dieciocho años no se encuentre afiliado al sistema de seguridad social, y el menor sufre un accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad general o se encuentre en periodo de maternidad tendrá derecho, desde el momento de la vinculación con la empresa, a las prestaciones económicas y de salud que consagra la ley en favor de los beneficiarios y de los derechos de sus beneficiarios.

PARÁGRAFO 6°. No obstante, lo anterior en la Cooperativa por ningún motivo se celebrarán contratos de trabajo con menores de 18 años.

PARÁGRAFO 7°. Las disposiciones relacionadas con trabajo de menores de edad se interpretarán y aplicarán conforme a la legislación vigente, incluyendo el Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006), la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables y/o que las reglamenten.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES EMPLEADOS

ARTÍCULO 45. Son obligaciones especiales de la Cooperativa:

1. Poner a disposición de los empleados, salvo estipulaciones en contrario, los elementos, herramientas e información necesaria para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores empleados locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador empleado y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador empleado las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo X de este reglamento.
7. Dar al trabajador empleado que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador empleado lo solicita, hacerle practicar examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador empleado por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador empleado los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador, por otro lado, si el trabajador empleado prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador empleado se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores empleados menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras ordenadas en el capítulo V del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores empleados que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior. No producirá efecto alguno la falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T. en tales períodos.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador empleado menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Cooperativa (artículo 57, Código Sustantivo del Trabajo).

15. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad, primero civil, y de manera extensiva por el fallecimiento del hijo, padre o madre de crianza una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, ello conforme a la Ley 2388 de 2024.
16. Realizar los exámenes médicos ocupacionales de pre-ingreso, periódicos (programados o por cambio de ocupación), de retiro del trabajador, post-incapacidad y los demás que sean determinados por la legislación.
17. Programar según su propio Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos y/o la temporalidad que defina la ley, la realización del examen médico ocupacional periódico de carácter obligatorio para los trabajadores.
18. Crear mecanismos de prevención del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio sobre él.
19. Contar con vestuarios y servicios higiénicos necesarios para todo su personal asegurando el mantenimiento del orden y limpieza del ambiente, a fin de salvaguardar la salud y seguridad de sus trabajadores.
20. Realizar la fumigación y/o desratización en las diversas instalaciones de la cooperativa, según la necesidad.
21. De manera específica por cada dependencia se cuenta con un Plan de Contingencias y Respuesta ante Emergencias el cual incluye procedimientos para responder en casos de incendios, derrames, sismos, inundaciones, terrorismo y riesgos para la salud.
22. La Cooperativa, cuenta con una Brigada de Emergencia la cual Responderá de manera específica según el Plan de Contingencias y Respuesta ante emergencias.
23. La brigada de emergencia o personal designado por el jefe inmediato tendrá a su cargo la implementación de botiquines en lugares de operación con los recursos necesarios para aplicar los primeros auxilios en emergencias médicas, accidentes leves y curaciones a los trabajadores en caso de emergencias.
24. Cumplir este Reglamento Interno de Trabajo y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
25. Conformar el respectivo Comité de Convivencia Laboral al interior de la empresa de conformidad con la Resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo.
26. Licencia remunerada a deportistas: Los deportistas, dirigentes, personal técnico, auxiliar, científico y de juzgamiento, seleccionado para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales, cuando sean empleados públicos o trabajadores oficiales, o servidores del sector privado, tendrán derecho a licencia remunerada para

asistir a las mismas. El Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte, Coldeportes, solicitará a los empleadores respectivos el otorgamiento de esta prerrogativa para los trabajadores que se encuentran en esta circunstancia, haciendo expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia con indicación del tiempo requerido para asistir al evento.

27. Respetar y hacer respetar el derecho de todo trabajador a la desconexión laboral.
28. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico que se le expida.
29. Conforme a lo dispuesto en el Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 es obligación del empleador Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
30. Conforme a lo dispuesto en el Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 es obligación del empleador Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
31. Conforme a lo dispuesto en el Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 es obligación del empleador, Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 46. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Respetar y acatar la misión, principios, manuales de procedimientos, circulares, reglamentos, políticas y demás instrucciones impartidas por la Cooperativa.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
3. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Cooperativa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
4. Llegar oportunamente al sitio de trabajo conforme a lo pactado, cumplir el horario establecido y portar íntegramente el uniforme asignado.
5. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Cooperativa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los elementos que se les proporcione, tal es el caso del carné de la Cooperativa y demás documentos, folletos o publicaciones o información electrónica que se encuentre en su poder en virtud de las labores realizadas.
7. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros, contratistas, aprendices, proveedores y demás personas con las que interactúe en el contexto laboral absteniéndose de realizar actos lesionen o que puedan lesionar la integridad moral y/o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos no consentidos de cualquier tipo de coacción para obtener favores o provechos indebidos
8. Comunicar oportunamente a la Cooperativa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Cooperativa.
10. Abstenerse de realizar proselitismo político, o religioso cuando este último se refiera a sectas, cultos satánicos y similares.
11. Dar buen trato al público. Cuidar de su presentación personal, decorosa, conforme a la moral y buenas costumbres.
12. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas de orden y aseo personal y de su sitio de trabajo.

13. Observar las medidas preventivas prescritas en la Cooperativa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
14. Registrar en las oficinas de la Cooperativa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, Código Sustantivo del Trabajo).
15. Mantener en adecuado estado las instalaciones de trabajo.
16. Informar oportunamente a la Cooperativa, en caso de presenciar alguna actividad inadecuada en el desempeño de sus labores por parte de alguno de sus compañeros.
17. Someterse al control y vigilancia para el cumplimiento de los horarios de la Cooperativa, entrada y salida de las instalaciones y movimientos de personal dentro de las mismas.
18. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y periodos de inactividad por incapacidad que ordene las entidades del Sistema de Seguridad Social al cual se encuentre afiliado.
19. Cumplir con los demás preceptos que resulten de las disposiciones legales, de la naturaleza del contrato; y de los Reglamentos, órdenes, manuales, procedimientos y políticas internas establecidas por la Cooperativa.
20. Utilizar los documentos, la papelería, medios de comunicación, herramientas y equipos de la cooperativa, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, tendientes a obtener un beneficio o provecho indebido, a favor propio o para un tercero, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
21. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la cooperativa, al empleador o con compañeros de trabajos.
22. Abstenerse de aceptar donaciones, remuneraciones, compensaciones en dinero o en especie o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con la cooperativa, proveedores, contratistas
23. Abstenerse de realizar actividades de prestamista de manera directa o por interpuesta persona dentro del lugar de trabajo y/o dentro de su jornada laboral, a compañeros de trabajo, jefes, clientes, proveedores, contratista o cualquier persona natural o jurídica que tenga relación comercial con el empleador.
24. Abstenerse de generar conflictos laborales, mal ambiente laboral, con sus compañeros de trabajo que tengan como origen el incumplimiento de obligaciones en negocios personales o similares.

25. Abstenerse de utilizar su posición jerárquica u oficio al interior de la cooperativa para procurar obtener u obtener para sí mismo o para un tercero, tratamientos especiales con clientes, proveedores, contratistas o con cualquier persona natural o jurídica con la que el empleador tenga relaciones comerciales.
26. Presentar en forma oportuna y de acuerdo a los procedimientos determinados en la empresa, la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas. Así mismo los gastos que no se presentaren dentro del mismo mes contable, no serán reconocidos y serán descontados.
27. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la cooperativa equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
28. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la cooperativa, sirviéndose de los equipos, útiles y elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.
29. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.
30. No atender durante las horas laborales ni en las instalaciones de la cooperativa a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del empleador o sus representantes para estos efectos.
31. Someterse a los exámenes médicos ordenados por el patrono con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la prueba del sida, abreugrafía pulmonar y la prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T).
32. Presentarse al lugar de trabajo con la vestimenta adecuada para cumplir con sus obligaciones.
33. Diligenciar el formato establecido por la compañía, orden de servicio, en todos sus campos.
34. No modificar la información consignada en los formatos suministrados por la cooperativa ni mucho menos modificar o alterar la información suministrada en las ordenes de servicio, aun cuando haya sido diligenciada erradamente, salvo en aquellos casos en que el empleador o el jefe inmediato haya autorizado su modificación previa anulación del anterior formato.

35. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios de la Cooperativa.
36. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que la Cooperativa ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
37. Mantener limpio y ordenado, según las circunstancias, su sitio de trabajo, y en general, colaborar para evitar el desorden o desaseo.
38. Permanecer en la Clínica, Hospital, etc., que dispongan los médicos en caso de enfermedad, accidente laboral o lesión sujetándose al respectivo tratamiento.
39. Es obligación de los trabajadores de la Cooperativa, cuidar su salud y propender por el mejoramiento intelectual, moral y físico, como también fomentar el espíritu de compañerismo, colaboración y mutuo entendimiento.
40. Los trabajadores están obligados a enseñar e instruir a otros en las labores que desempeñen, pues, solamente la experiencia personal en el trabajo y conocimientos especiales se transmiten de unos a otros, se podrá obtener la base para un verdadero entrenamiento y superación personal.
41. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar su actividad laboral.
42. Guardar respeto a los trabajadores de la cooperativa, a los usuarios y contratistas de la empresa.
43. Atender las indicaciones que la cooperativa, haga por medio de carteleras o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
44. Observar las instrucciones de manejo y manipulación de los vehículos, artículos, materiales, y equipos para evitar deterioro, daño o pérdida de los mismos.
45. Asistir puntualmente al trabajo y someterse a las medidas de control que establezca la cooperativa para tal fin.
46. Dar aviso al superior inmediato de cualquier accidente o daño que sufran los artículos, materiales, equipos, vehículos o elementos de trabajo de propiedad de la Cooperativa.
47. Registrar en la oficina de Gestión Humana las novedades personales o familiares que sucedan tales como defunciones, nacimientos, matrimonio, etc.

48. Chequear o revisar, cuidadosa y diligentemente a su terminación de turno u horario de trabajo, todo trabajo o tarea que se le designe para asegurarse que cumplió las instrucciones o especificaciones correspondientes.
49. No consumir cigarrillo (tabaco), sus derivados, sucedáneos o imitadores, vapeadores, cigarrillos electrónicos, bebidas alcohólicas o energizantes y sustancias psicoactivas durante el desarrollo de las horas laborales, al interior de las instalaciones de la compañía y/o en lugares donde se desarrollen actividades laborales propias, conexas y/o complementarias en las que participe la compañía. Así mismo, está prohibido encender fuego en lugares prohibidos
50. No Ingresar sin autorización a lugares de trabajo señalados con acceso restringido y sin la debida autorización del inmediatamente superior.
51. No Jugar, y/o agredirse (Verbal y/o Físicamente) entre trabajadores, contratistas y/o visitantes.
52. No Comer o preparar alimentos en el área de trabajo.
53. No Dormir en el área o puesto de trabajo durante la jornada laboral.
54. No Alterar registros de ingreso y salida de las instalaciones del empleador
55. Evitar Destruir avisos, carteles, afiches, señalizaciones, instrucciones y reglamentos de Trabajo, así como las normas Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
56. Evitar cualquier acción u omisión tendiente a apropiarse o donar equipos de protección personal, materiales, bienes, equipos y herramientas de propiedad de la cooperativa o del usuario.
57. Evitar trabajar sin los equipos de protección personal entregados por el empleador durante la ejecución de sus labores dentro de las instalaciones de la cooperativa o del usuario.
58. Evitar cualquier acción tendiente a operar, alterar, trasladar, reparar, modificar o desactivar cualquier máquina, herramienta, equipo o sistema sin autorización de la empresa o del usuario.
59. Ser rigurosamente estricto en los turnos y horarios de trabajo. .
60. Recibir órdenes exclusivamente de sus propios jefes y de las personas que para tal fin designe la cooperativa.
61. Usar en la forma indicada por la cooperativa, los uniformes propios del oficio correspondiente y no utilizar los mismos fuera del servicio.

62. Prestar plena cooperación a la empresa y a sus superiores inmediatos para todo lo que represente la seguridad de los servicios ofrecidos a los usuarios del servicio.
63. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, así como las que se señalen en el contrato laboral.
64. Solicitar por escrito y con la antelación determinada al interior de la Cooperativa los permisos no remunerados.
65. Abstenerse de realizar conductas que puedan ser constitutivas de lo denominado “fuga de información”, tales como las que a continuación se indican de forma meramente enunciativa y no taxativa: i. Reenviar de manera directa o por interpuesta persona correos desde el correo corporativo a un correo externo personal o no sin autorización, ii. Reenviar de manera directa o por interpuesta persona chats o pantallazos de información contenida en chat de grupos empresariales de la compañía sin autorización.
66. Remitir información de la cooperativa a nubes de almacenamiento de información privadas y no propias de la Cooperativa, entre otro tipo de conductas o acciones.
67. Está prohibido que el trabajador acceda a información física, digital, o guardada y consignada en cualquier medio que no sea propia de su área o de sus funciones sin autorización de su jefe inmediato o de la Cooperativa.
68. El trabajador ante cualquier reclamo debe acudir primero ante la cooperativa, nunca ante el cliente.
69. Cumplir con cada una de las reubicaciones y/o reinstalaciones que le indique el empleador ateniendo las recomendaciones y/o restricciones emitidas por ARL o la EPS a la que se encuentra afiliado el trabajador.
70. Observar, atender y cumplir de forma completa los deberes, obligaciones, prohibiciones o similares que se determinen en las políticas y/o circulares internas de la compañía, las cuales hacen parte integra del presente reglamento interno.
71. Usar de forma adecuada y permanente todos y cada uno de los elementos de protección personal entregados por la empresa para la prevención de enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo.
72. Proteger y usar apropiadamente la información sobre la cual tienen acceso y los equipos informáticos entregados como dotación para el desempeño de las labores asignadas.

73. Asistir y aplicar las capacitaciones recibidas bien sean presenciales, escritas o virtuales, dictadas por el personal interno o externo con conocimientos informáticos.
74. Informar al área de sistemas, cualquier exposición de la seguridad, ya sea real o potencial.
75. Cumplir a cabalidad con todos los lineamientos de la política de seguridad informática de la Cooperativa POLÍTICA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA MR-IT-001
76. Guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente al empresa y/o a sus clientes, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte del empleador. En este orden de ideas, el trabajador se compromete a aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de la información recibida, y acepta que protegerá la información que llegare a conocer con el máximo grado de cuidado y diligencia, so pena de incurrir en una justa causa de Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.; sin que dicha sanción impida a la empresa la posibilidad de emprender en contra del trabajador las acciones legales ya sea desde el punto de vista laboral, civil, comercial y/o penal, buscando entre otras el resarcimiento de los perjuicios causados.

Para efectos del cumplimiento de esta obligación especial, se entenderá por información confidencial, toda la información técnica, comercial, estadística, financiera, referente a conocimientos, investigaciones, métodos, diseños, arquitecturas, estrategias y procesos relacionada con las operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios y alianzas presentes y futuras que la Cooperativa., suscriba o llegare a suscribir con terceros o con sus clientes, y en general cualquier información relacionada con el *know how* y *good will* o con el objeto y la actividad de la empresa. Así mismo tiene el carácter de confidencial, la información que gire en torno a desarrollos de obras literarias, artísticas y científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas creaciones y/o modelos de utilidad, entre otros, en los cuales el trabajador llegare a tener participación o simple tuviere conocimiento.

76. Durante el vínculo laboral el empleado deberá dar cumplimiento a procedimientos alineados con el respeto por los derechos humanos y el uso adecuado de la fuerza.

PARÁGRAFO 1°. En el caso de los CONDUCTORES-MENSAJEROS, además de las obligaciones especiales prescritas para todos los trabajadores de la Empresa, también tendrán las siguientes:

- a) Comparecer a las audiencias en que sea citado por las diferentes autoridades administrativas y/o judiciales debido a su labor, e igualmente dar aviso oportuno en caso de siniestros.
- b) Asistir a todos los eventos y programas de capacitación que programe la Empresa para el buen desempeño de su labor.
- c) Supervisar las labores de mantenimiento y revisión del vehículo. Lo anterior con el fin de que se capacite en relación con los aspectos técnico-mecánicos del vehículo.
- d) Colocar el máximo empeño y diligencia en la conducción del vehículo; en su custodia, cuando éste no esté en movimiento, con tal fin deberá parquearlo en lugares seguros.
- e) Informar oportunamente de los daños o anomalías que presenten los vehículos de la empresa.
- f) Acatar todas las normas de tránsito, siendo su responsabilidad exclusiva cancelar las multas y/o sanciones impuestas por las autoridades de tránsito como consecuencia de la violación de las normas que regulan la actividad.
- g) Dar aviso a la autoridad competente en caso de accidente de tránsito y esperar su comparecencia.
- h) Mantener vigente y al día la licencia de conducción si la misma es un requisito para la prestación del servicio contratado.

La cooperativa cuenta con diferentes políticas y manuales, las cuales son de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores empleados. El incumplimiento de las mismas tiene como consecuencia la imposición de sanciones.

PARÁGRAFO 2°. La violación por parte el trabajador de las obligaciones especiales enunciadas en este artículo se considera FALTA GRAVE, que dará lugar a la Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T. con justa causa por parte de La Cooperativa conforme a lo determinado en el Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.

PARÁGRAFO 3°. DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL.

Es obligación de todos y cada uno de los trabajadores de la COOPERATIVA

1. Acatar, cumplir, observar, respetar las políticas, manuales, y códigos de ética adoptados por la compañía, incluyendo dentro de ello las normas y/o lineamientos de anticorrupción y antisoborno.
2. Acatar, cumplir, observar y respetar los protocolos y/o manuales de conflictos de intereses.
3. Acatar, cumplir, observar y respetar los protocolos y/o manuales relacionados con la prohibición de aceptar el otorgamiento de comisiones, propinas y/o similares.
4. Actuar en todo momento con espíritu de lealtad y buena fe, evitando en todo momento actos, comportamientos, acciones, omisiones y/o conductas fraudulentas.
5. Asistir y participar en todo momento de las capacitaciones propias del PTEE diseñadas por la empresa.
6. Adherirse, respetar, acatar y cumplir el manual y política de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE

La violación por parte del trabajador de una cualquiera de las obligaciones especiales enunciadas en el presente párrafo se considera FALTA GRAVE por parte de la empresa, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de La Empresa, de conformidad con lo establecido en el Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T., ello sin perjuicio de las demás acciones legales de cualquier otra naturaleza que se deriven de su incumplimiento.

ARTÍCULO 47. Se prohíbe a la Cooperativa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores empleados sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones de conformidad con lo contemplado en el Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

- c) En cuanto a las cesantías, la Cooperativa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Cooperativa.
 3. Exigir o recibir dinero, dádivas o beneficios para el ingreso, permanencia o modificación de condiciones laborales.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores empleados el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores empleados obligaciones de carácter religioso, político o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Cooperativas a los trabajadores empleados que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la Cooperativa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores empleados los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Cooperativa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores empleados, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores empleados que les hubiesen presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores empleados o que ofenda su dignidad (artículo 59, Código Sustantivo del Trabajo).
 12. En cuanto a los préstamos, la Cooperativa y el Trabajador empleado podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda (Artículo 19 de la Ley 1429 de diciembre de 2010 que modificó el artículo 151 del C. S del T). Cuando pese a existir el acuerdo, el

empleador modifique las condiciones pactadas, el Trabajador empleado podrá acudir ante el Inspector de Trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, sin pena de la imposición de sanciones.

13. Conforme al Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, permitir, consentir u autorizar la realización de actos, comportamientos y/o actividades que puedan ser consideradas discriminatorias en contra de las mujeres y las personas con identidades de género diversas con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
14. Conforme al Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
15. Conforme al Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025 Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
16. Conforme al Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025 Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
17. Conforme al Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025 Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
18. Permitir, autorizar o consentir que los líderes de áreas, jefes, gerentes, coordinadores o cargos que tengan bajo su dirección equipos de trabajo emitan ordenes, directrices o similares que afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores o que puedan constituir actos de discriminación basados en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, la etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, las condiciones económicas, la salud, las preferencias políticas, religiosas.

ARTÍCULO 48. Se prohíbe a los trabajadores empleados:

1. Sustraer de la Cooperativa elementos o información de naturaleza reservada, sin permiso de su superior jerárquico. Presentarse o trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. Así como consumir bebidas alcohólicas en el establecimiento durante el horario laboral, ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo, o ingerir licores en los lugares de trabajo, conducir vehículos de la Cooperativa en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas enervantes. En caso de que la Cooperativa considere que un trabajador empleado se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente podrá ordenarle que se retire de las instalaciones de la Cooperativa cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador empleado ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la Cooperativa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia o bajo los efectos o con indicios de haber ingerido bebidas alcohólicas o embriagantes, o presentarse al puesto de trabajo bajo los efectos o indicios de haber consumido de narcóticos, sustancias psicoactivas o drogas enervantes, o ingerir, portar o guardar dentro de las instalaciones de la Cooperativa, del usuario o durante la jornada de trabajo cualquiera de las sustancias o bebidas descritas en este numeral o sus derivados o similares.
3. Portar y/o conservar armas o elementos peligrosos en el lugar de trabajo sin autorización legal o institucional.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Cooperativa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, préstamos, servir de codeudor o fiador a algún compañero de trabajo, salvo libranzas con entidades autorizadas por la Cooperativa, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para: trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los elementos suministrados por la Cooperativa en objetivos distintos del trabajo contratado o para beneficio propio (artículo 60, Código Sustantivo del Trabajo).
9. Consumir cigarrillo (tabaco), sus derivados, sucedáneos o imitadores, vapeadores, cigarrillos electrónicos, bebidas alcohólicas o energizantes y sustancias psicoactivas durante el desarrollo de las horas laborales, al interior de las instalaciones de la Cooperativa y/o en lugares donde se desarrollen actividades laborales propias, conexas y/o complementarias en las que participe la Cooperativa. Así mismo, está prohibido encender fuego en lugares prohibidos.

10. Presentar incapacidades médicas emitidas por médicos particulares sin acudir a las entidades de seguridad social en salud a la cual se encuentra afiliado.
11. No asistir a su lugar de trabajo por decisión propia sin justificar su ausentismo de acuerdo a los parámetros legales.
12. Ejecutar cualquier tipo de violencia o agresión física, sicológica en cualquier forma en los lugares de trabajo o por fuera de ellos a sus compañeros de trabajo, a sus superiores o contratistas.
13. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, de indisciplina ejecutado dentro o fuera de las instalaciones, contrario a las buenas costumbres y a los parámetros mínimos de decoro y comportamiento y que, a juicio de la empresa, ponga en entredicho el buen nombre de la Cooperativa.
14. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes, usuarios o contratistas de la Cooperativa.
15. Demorar, retardar u omitir la entrega de dineros, títulos valores, comprobantes de pago, consignaciones y cualquier otro documento o elemento que haya recibido en nombre de la Cooperativa.
16. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique equipos, materiales, elementos, edificios y salas de trabajo.
17. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la Cooperativa, así como insertar publicaciones en las carteleras y correos electrónicos de la Cooperativa sin previa autorización.
18. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del superior jerárquico.
19. No regresar al trabajo una vez termina la acción del permiso otorgado para consulta en el médico.
20. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, o información de la organización, relacionada con los sistemas y procedimientos de la Cooperativa y/o de sus contratistas, clientes y/o proveedores u otra información de carácter reservado.
21. No elaborar los registros de actividades o hacerlos incorrectamente.
22. No elaborar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten.
23. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo.

24. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
25. Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
26. Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores y/o compañeros de trabajo, a contratistas, proveedores y/o visitantes.
27. Usar los teléfonos de cooperativa sin autorización para llamadas de carácter personal, que generen cargos adicionales.
28. Dañar el material, equipo o mercancías por descuido y negligencia.
29. Incurrir en descuidos que ocasionen gastos o perjuicios a la Cooperativa.
30. Solicitar a las personas a su cargo, a compañeros de trabajo, contratistas, clientes y/o proveedores, préstamos en dinero o en especie.
31. Perder tiempo o conversar frecuentemente en horas de trabajo, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.
32. Atender visitas personales, en su jornada laboral o dentro de las oficinas.
33. Cambiar procedimientos de trabajo sin autorización de sus superiores.
34. Aplicar procedimientos incorrectos en el trabajo por descuido, o por no solicitar información.
35. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajo con su intervención o conocidas en razón de su cargo durante la vigencia del contrato.
36. Usar medios de distracción durante la jornada laboral, tales como: radios, revistas, libros, juegos, internet, chats, no relacionados con el cumplimiento de sus funciones y que hagan que minimice su productividad.
37. Demorarse más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia que la Cooperativa le haya ordenado o para lo cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de la Cooperativa.

38. Brindar informes falsos o inexactos.
39. Rendir informaciones o declaraciones falsas que atenten contra los intereses de la cooperativa o le causen trastornos en sus actividades y ante sus clientes.
40. Omitir o violar los procedimientos, normas, políticas, reglamentos, formatos, manuales, instructivos, planes y programas de trabajo, establecidos por la Cooperativa.
41. Registrar trabajo no realizado o trabajo extra no laborado.
42. Permitir o tolerar que el personal viole las normas establecidas con respecto a la entrada o salida de mercancías, productos o equipos.
43. El deficiente rendimiento promedio en las labores análogas cuando no se corrijan en un plazo razonable.
44. Falta de colaboración que perjudique el rendimiento personal o del grupo.
45. Instigar, discutir o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Cooperativa.
46. Faltar contra la moral o las buenas costumbres.
47. Realizar, ejecutar y o permitir que compañeros de trabajo, proveedores, contratistas, aprendices y/o cualquier persona que intervenga en el contexto laboral desarrolle conductas propias de acoso sexual en cualquiera de sus formas en contra de sus compañeros de trabajo, a los clientes, a los trabajadores del cliente, a los usuarios de la cooperativa y/o cliente, etc
48. Discutir acaloradamente durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares.
49. Portar documentos de identificación de otros o hacerles enmiendas.
50. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, para conseguir beneficios a su favor y/o de terceros, o para perjudicar a otros.
51. Salir de las dependencias de la Cooperativa o el lugar de trabajo sin autorización, durante las horas de trabajo.

52. Abandonar el trabajo antes de la terminación del turno, a menos que se tenga previa autorización del jefe inmediato o de quien haga sus veces
53. Hacer negocios como cambio de cheques, ventas, préstamos u organizar “Natilleras” sin expresa y previa autorización.
54. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Cooperativa, sus trabajadores empleados o sus servicios.
55. Dormir, comer y/o jugar durante las horas de trabajo.
56. Iniciar sus labores sin el respectivo uniforme y sin el uso completo de los elementos de protección y seguridad, cuando éstos son requeridos.
57. Hacer cambios en los uniformes sin previa autorización de la Dirección de Gestión Humana o Gerencia.
58. Hacer reuniones de tendencia no laboral, en locales o dependencias de la Cooperativa sin previa autorización del jefe inmediato o de quien haga sus veces.
59. Fijar papeles, carteles, pintar avisos de cualquier clase en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleras asignadas para tal fin, sin la correspondiente autorización.
60. Fumar en las instalaciones de la Cooperativa y/o en algún vehículo de la Cooperativa y durante la jornada de trabajo.
61. Incumplir con las normas de seguridad personal, salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo.
62. Realizar el trabajo sin utilizar de manera adecuada y en su totalidad, los implementos de seguridad.
63. El desacato a los reglamentos interno, de higiene y salud en el trabajo, políticas, circulares, directrices, manuales emitidos al interior de la cooperativa o la desobediencia a las instrucciones del cliente.

64. Robar, hurtar o apropiarse de objetos de propiedad de la Cooperativa, de los compañeros, de los proveedores, clientes, contratistas, visitantes o socios de la Cooperativa.
65. Expedir certificados o constancias sin previa autorización; así como elaborar cartas o comunicaciones utilizando el nombre de la Cooperativa sin previa autorización
66. No portar permanentemente el carné o el documento de identificación suministrado por la Cooperativa, o no presentarlo en las ocasiones exigidas.
67. Violar sistemas, instrucciones o normas de seguridad industrial; no concurrir a las prácticas de entrenamiento tendientes a evitar accidentes de trabajo, o no usar permanentemente los elementos de protección personal.
68. No avisar oportunamente a la Cooperativa cuando por cualquier causa no pueda presentarse al trabajo, incluso en caso de incapacidad para trabajar expedida por la E.P.S., por la A.R.L. a la a la cual está afiliado para los riesgos del sistema de Seguridad Social Integral.
69. Hacer trabajos dentro de la Cooperativa en beneficio propio o de terceros, distintos a las labores propias o asignadas por la Cooperativa.
70. Elaborar productos, materias primas y/o bienes iguales, similares o conexos a los que la Cooperativa utiliza, comercializa, produce y/o vende, ya sea para obtener o no provecho
71. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo o vehículo, equipo, instrumentos, elementos o materiales de la Cooperativa.
72. Guardar, utilizar o permitir que otros guarden o utilicen dentro de la Cooperativa y en cualquier cantidad, bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier otra sustancia o producto semejante.
73. Amenazar, agredir, injuriar, calumniar, maltratar, difamar, calificar con apodos, palabras desobligantes o actos semejantes, en forma verbal o escrita o en cualquier forma, a superiores, a contratistas, a compañeros de trabajo, a proveedores y/o visitantes

74. Suministrar a la Cooperativa al inicio de la relación laboral o en cualquier momento de la vigencia del contrato de trabajo, información y/o documentos falsos, errados y/o que no coincidan totalmente con la verdad,
75. Transportar en los vehículos de la Cooperativa, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a la actividad encomendada, o manejar vehículos de la Cooperativa sin licencia o con documentos vencidos, así como utilizarlos sin observancia total de las exigencias de las autoridades de tránsito
76. Utilizar maquinarias, equipos o herramientas para trabajos que no sean encomendados por la Cooperativa.
77. Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de la Cooperativa donde por razones especiales, esto esté prohibido, o negarse a revelar su contenido cuando esté previsto tal requisito.
78. No guardar las herramientas, materiales o equipos de trabajo en las cajas, lugares o sitios señalados por la Cooperativa, o sin las debidas medidas de seguridad
79. Es responsabilidad de los usuarios de bienes y servicios informáticos cumplir a cabalidad todas las Políticas de Seguridad Informática para Usuarios del presente documento.
80. el desconocimiento e incumplimiento de las políticas de seguridad informática establecidas dentro de la red local de COOPEVIAN.
81. Realizar conductas de acoso laboral.
82. Todo acto obsceno o hecho contra la moral, las buenas costumbres o la ley por parte del trabajador en el lugar de trabajo o fuera de él.
83. Buscar influencia para favores, beneficios y prebendas propias o de terceros ya sean estos trabajadores administrativos, miembros de asamblea y/o consejo u otros diferentes, al interior de **la Cooperativa.**, o de los clientes o empleados de la cooperativa, para obtener ventajas o soluciones en la definición de su situación personal y particular
84. Negarse el trabajador a la toma de muestras y/o realización de pruebas de alcoholimetría y sustancias psicoactivas para verificar su estado de alicoramiento o la presencia de sustancias alucinógenas, enervantes o psicoactivas en su organismo antes o durante la prestación del servicio.

85. Revelar a terceras personas o entidades no autorizadas, información reservada de la Cooperativa, de sus empleados o directivos, accionistas, proveedores, clientes, o de otras empresas que tengan relación con el empleador.
86. Descontarse o pagarse directamente de los pagos hechos por los usuarios, suma alguna por concepto de salarios, comisiones, viáticos, etc.
87. Las demás que resulten del contrato de trabajo, manual de convivencia, políticas de la compañía, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la Cooperativa.
88. Omitir, violar, incumplir y/o desatender los deberes, obligaciones, prohibiciones y/o similares contenidos en las políticas, circulares y/o comunicados vigentes al interior de la empresa.
89. Permitir el ingreso al sitio de trabajo a personas no autorizadas.
90. Recibir visitas en los puestos de labor.
91. Adquirir deudas con los clientes, trabajadores o contratistas de éstos u otros que lesionen a criterio de la empresa el buen nombre de esta.
92. Adquirir con los jefes, líderes, coordinadores o cualquier cargo al interior de la empresa que maneje personal, préstamos personales que deterioren el respeto que cada uno debe guardar dentro de la relación laboral.
93. Valerse de su calidad de trabajador para solicitar préstamos a sus compañeros de trabajo o en su defecto, realizar préstamos a sus compañeros, u ofrecerles dinero a título de prestamista o similar bien sea de manera directa o por interpuesta persona.
94. El desacato a los reglamentos internos, de higiene y salud en el trabajo o la desobediencia a las instrucciones impartidas por la cooperativa.
95. Todo acto obsceno o hecho contra la moral o la ley por parte del trabajador en el lugar de trabajo o fuera de él.
96. Permitir que se cometan delitos contra la propiedad de la cooperativa, o tener conocimiento de la ocurrencia de tales hechos y no informarlos oportunamente a **LA COOPERATIVA**.
97. Rendir información falsa ante la COOPERATIVA o sus representantes.
98. Buscar influencia para favores, beneficios propios o de terceros ya sean éstos trabajadores administrativos, socios, miembros del consejo u otros diferentes, al interior de **LA**

COOPERATIVA, o de los clientes o usuarios de la cooperativa, para obtener ventajas o soluciones en la definición de su situación personal y particular.

99. Exhibirse con el uniforme y sin causa justificada en bares o cantinas o sitios públicos que puedan colocar en juego la buena imagen de la cooperativa
100. La negación del trabajador a presentarse a laborar sin causa justificada.
101. Todo acto del trabajador que perturbe la disciplina o el orden en el lugar del trabajo o que dé lugar a reclamos o no conformidades del servicio por parte del cliente.
102. Permitir, participar, o coadyuvar en cualquier forma en la sustracción o defraudación a cualquier tipo y nivel en perjuicio de la cooperativa.
103. **PROHIBICIONES ESPECIALES FRENTE A CONDUCTAS EN CONTRA DE LA MORAL Y LAS BUENAS COSTUMBRES.** La Cooperativa establece que de acuerdo a los principios y valores que gobiernan el que hacer de la organización y el respeto por la Ley, la moral y las buenas costumbres, al interior de La Cooperativa se fija una Política de Cero Tolerancia a la realización y práctica de comportamientos por acción o por omisión que atenden contra la moral, las buenas costumbres y la Ley que sean ejecutados en el desarrollo de las labores o dentro de la jornada laboral o dentro de los lugares de trabajo incluyendo los lugares de clientes o usuarios del servicio de vigilancia en los que presta servicios la organización o en cualquier lugar aún por fuera de la Cooperativa siempre que se encuentren portando algún elemento distintivo de la Cooperativa y que afecten o puedan afectar el normal desarrollo de las actividades o generar indisciplina. Se entenderá para efectos del presente reglamento que son ACTOS INMORALES, de manera meramente enunciativa y no taxativa, los siguientes:
 - a. Utilizar las cámaras de video de la cooperativa, o de cualquier equipo electrónico o tecnológico con la finalidad de observar “gatear”, morbosear a los (las) compañeros (as) de trabajo, visitantes, clientes o contratistas de la empresa.
 - b. Masturbarse dentro de las instalaciones de la cooperativa sin importar el lugar de su ejecución.
 - c. Depilarse el cuerpo al interior de la oficina.
 - d. Exhibir la ropa interior dentro de las instalaciones de la oficina.
 - e. Vestirse de manera insinuante y llamativa al interior de la cooperativa

- f. Insinuarse a los clientes, visitantes, compañeros (as) de trabajo o contratistas dentro de las instalaciones de la cooperativa.
- g. Realizar, promocionar o participar de juegos sexuales dentro de la cooperativa.
- h. Ingresar sin ningún fundamento a los baños del sexo opuesto.
- i. Realizar conductas eróticas en público dentro de la cooperativa con compañeros (as) de trabajo, visitantes, clientes o contratistas.
- j. Observar, visitar y buscar páginas pornográficas en las instalaciones de la cooperativa.
- k. Desnudarse o permanecer en ropa interior en lugares públicos al interior de la cooperativa.
- l. Decir obscenidades a los compañeros de trabajo

Atendiendo a que la lista arriba indicada es meramente enunciativa, cualquier otro ACTO INMORAL que pueda presentarse y no se encuentre descrito, se tomará como tal siempre que exista prueba suficiente de su ocurrencia, y se aplicarán las sanciones determinadas en el presente reglamento

1. Utilizar el tiempo de trabajo en gestiones personales distintas a aquellas que tienen relación directa con la labor ejecutada, sin previa autorización del superior.
2. Poseer negocios particulares que se relacionen con los servicios que vende u ofrece la Empresa convirtiéndose en competidor de la misma.
3. Encender veladoras, u otros objetos similares en cocinas, bodegas, y en general en las instalaciones de la empresa.
4. La COOPERATIVA, para evitar una posible competencia desleal y divulgar los secretos técnicos de la compañía, implementa como política institucional la prohibición de vinculación de familiares, y así mismo se prohíbe la relación sentimental entre jefes, líderes y colaboradores en la misma área.
5. En el caso de los CONDUCTORES-MENSAJEROS, además de las prohibiciones especiales prescritas para todos los trabajadores de La Empresa, también tendrán las siguientes:

- a) Transportar en los vehículos de la empresa pasajeros o acompañantes, que no hayan sido autorizados por la empresa o sus representantes.
- b) Delegar o permitir a terceros, sin importar el motivo, la conducción del vehículo asignado por la empresa, salvo autorización de la misma.
- c) Conducir los vehículos de la empresa en estado de embriaguez y/o bajo los efectos de narcóticos o drogas enervantes y/o sin portar el casco y chaleco reglamentario.
- d) Conducir vehículos de la Empresa sin licencia; o con documentos vencidos o adulterados.
- e) Fumar o ingerir bebidas alcohólicas dentro de los vehículos de la empresa.
- f) Retirar de la empresa o de los parqueaderos dispuestos por la misma, vehículos de propiedad de la compañía para ejecutar labores sin la autorización correspondiente.
- g) Desviarse de la ruta asignada, sin expresa autorización.
- h) Utilizar el vehículo asignado por la empresa para labores diferentes a las propias de su cargo.

PARÁGRAFO 1º. La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas se considera FALTA GRAVE por parte de la empresa, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa de conformidad con lo determinado en el Artículo 62 Literal A numeral 6 del C.S.T.

CAPÍTULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

De conformidad con la Sentencia C-934 del 9 de septiembre de 2004, de la Corte Constitucional, se advierte que a los trabajadores se les permitió la participación en lo que a ellos compete en relación con el presente capítulo que contiene la Escala de Faltas y Sanciones

ARTÍCULO 49. La Cooperativa conforme al principio de legalidad, no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, o en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

PARÁGRAFO 1°. La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada a la Dirección de gestión humana. No obstante lo anterior, la Gerencia General se reserva la facultad de delegar o determinar en cualquier momento que otro cargo de la compañía de manera transitoria o permanente estará facultado para ello y por ende tendrá facultades para ejecutar el procedimiento e imponer la respectiva sanción.

PARÁGRAFO 2°. Cuando el trabajador cometa una falta, la Cooperativa podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la reiteración o no de esta y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones.

ARTÍCULO 50. Se establecen entre otras, las siguientes clases de faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias; así:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. El retardo reiterativo e injustificado a la hora de inicio de la jornada laboral, durante un mismo mes calendario.	Suspensión hasta por 2 días	Suspensión hasta por 4 días	Suspensión hasta por 6 días.
2. El retardo reiterativo e injustificado a la hora de inicio de la jornada laboral, durante diferentes meses del calendario.	Suspensión hasta por 2 días	Suspensión hasta de 4 días	Suspensión hasta por 6 días.

<p>3. Destinar para un fin diferente al solicitado, los Permisos o licencias concedidas por la empresa.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>	
<p>4. Faltar al trabajo de manera total por 1 día o de forma parcial de sin justificación.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>	
<p>5. . Presentar, aportar o hacer uso de documentos falsos, alterados, adulterados o con datos manifiestamente inexactos, al momento de vincularse a la cooperativa, durante la ejecución del contrato de trabajo o en cualquier trámite relacionado con este.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>		
<p>6. Salir de las dependencias de la Cooperativa, durante horas de trabajo, sin previa autorización.</p>	<p>Suspensión hasta por 2 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 4 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>

<p>7. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero y sin dar aviso oportuno al jefe inmediato.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>		
<p>8. Suspender o cambiar de turno sin autorización.</p>	<p>Suspensión hasta por 1 día.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días</p>
<p>9. Practicar juegos de manos dentro de las dependencias de la Cooperativa, o en el desempeño de las funciones.</p>	<p>Suspensión hasta por 1 días</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>
<p>10. No atender oportuna, cortés y eficientemente al usuario, tratarlo mal o en forma descuidada.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>	
<p>11. Trato inadecuado, no cortes o Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, personal a cargo o clientes</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62</p>	

y/o usuarios de los servicios de la Cooperativa.		Literal A numeral 6º del C.S.T.	
12. Incumplir por culpa o por negligencia y sin justa causa las órdenes de su superior.	Suspensión hasta por 1 días.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
13. Fumar cigarrillo, vapeadores, cigarrillo electrónico, imitadores y/o sucedáneos dentro de las dependencias de la compañía o en dependencias del cliente/ usuario, dentro de la jornada laboral.	Suspensión hasta por 1 días	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
14. Hacer trabajos o actividades distintos a su oficio dentro de la jornada de trabajo, sin la debida autorización.	Suspensión hasta por 1 días	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
15. Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto, o en condiciones	Suspensión hasta por 1 días	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días

inadecuadas de acuerdo con los estándares establecidos por la Cooperativa.			
16. Fijar, publicar o difundir información, comunicados, avisos o material en carteleras físicas, canales digitales internos, grupos corporativos de mensajería, sin la debida autorización.	Suspensión hasta por 1 días	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días
17. Remover, destruir, alterar o dañar información o material publicado en carteleras o canales institucionales, o colocar avisos sin previa autorización	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
18. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas.	Suspensión hasta por 1 días	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
19. Realizar, ejecutar u omitir cualquier acción que ponga en peligro o en riesgo el lugar de trabajo por no cumplir con normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
20. Presentarse a trabajar enguayabado, embriagado, bajo los efectos o con indicios de haber ingerido bebidas alcohólicas, o embriagantes o de haber consumido sustancias	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62		

enervantes, psicoactivas o sicotrópicas.	Literal A numeral 6º del C.S.T.		
21. Destinar el tiempo de la jornada laboral a actividades personales, lúdicas o ajenas a las funciones del cargo, sin autorización.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A su numeral 6º del C.S.T.
22. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de la Cooperativa, implementos de seguridad o de sus compañeros.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
23. Recibir pagos, mercancía, correspondencia o documentos para lo cual no está autorizado.	Suspensión hasta por 1 días.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
24. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas, rumores o chismes sobre la Cooperativa, sus trabajadores empleados, sus productos o servicios.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 6 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
25. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.	Falta Grave que permite		

	dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
26. Entrar a sitios prohibidos por la Cooperativa sin autorización.	Suspensión hasta por 1 día.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
27. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de la Cooperativa.	Suspensión hasta por 1 día.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días
28. Dejar máquinas y equipos encendidos al terminar la jornada de trabajo.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días
29. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la Cooperativa o no atender u observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas por la Cooperativa en memorandos, circulares o medios análogos, siempre y cuando no se cause perjuicio a la operación o proceso.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.

30. No chequear el registro biométrico o la tarjeta de acceso a la hora de entrada o de salida del respectivo turno.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días
31. Sacar de las dependencias, sin autorización escrita objetos de la Cooperativa o de los empleados.	Suspensión hasta por 2 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
32. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo, física o verbalmente.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
33. 34 Dormirse en horas de trabajo.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
34. Ocultar faltas cometidas contra la Cooperativa por algún trabajador.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de		

	trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
35. No informar oportunamente sobre posibles errores en la liquidación de algún pago o acreencia laboral.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
36. Permitir que otro use la tarjeta o carné de identificación de su propiedad, o usar otro y hacerle enmiendas.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
37. Pelear o agredir física y/o verbalmente durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la compañía a otros.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		

38. Negarse a presentar o portar el carné de identificación de la Cooperativa.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días
39. Utilizar en su trabajo soportes lógicos diferentes a los que la Cooperativa le ha asignado.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
40. No usar el uniforme en forma indicada, ordenada y limpia o hacerle cambio sin autorización.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
41. No utilizar el teléfono de acuerdo a la labor desempeñada.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
42. No presentar ni reportar inmediatamente las incapacidades de acuerdo al procedimiento y plazo establecidos en el reglamento interno de trabajo.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
43. Reingresar nuevamente a la Cooperativa después de haber terminado la jornada laboral excepto permiso del jefe inmediato o quien haga sus veces.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.

<p>44. Utilizar la red de internet dispuesta para la Cooperativa tanto en lo relativo a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño en su cargo o darle cualquier uso inmoral.</p>	<p>Suspensión hasta por 1 día.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>
<p>45. Ingresar dispositivos electrónicos para compartir o grabar información perteneciente a la compañía con fines diferentes al ejercicio de la labor.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>		
<p>46. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la Cooperativa, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>		
<p>47. Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros o a clientes de la Cooperativa o desviar la clientela de la Cooperativa hacia competidores de esta.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>		

<p>48. 50. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la Cooperativa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la Cooperativa.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>		
<p>49. No utilizar el teléfono celular de la cooperativa o mantenerlo apagado o no responder oportunamente los mensajes y/o llamadas, de acuerdo a la labor desempeñada.</p>	<p>Suspensión hasta por 1 día.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>
<p>50. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.</p>	<p>Suspensión hasta por 1 día.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..</p>
<p>51. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la Cooperativa.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A</p>	

		numeral 6º del C.S.T..	
52. El incumplimiento a los memorandos, circulares y directrices de carácter informativo.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..	
53. Utilización de los recaudos de cartera para sufragar cualquier tipo de gasto.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
54. Presentar descuadres, faltantes, sobrantes o inconsistencias en el manejo, control o custodia de inventarios, activos, valores, mercancías, planillas o recursos económicos de la Cooperativa o del cliente/usuario del servicio	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
55. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por la Cooperativa, sin previa autorización de su superior inmediato.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A

			numeral 6º del C.S.T.
56. Incitar al personal de empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
57. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones Extra laborales en las instalaciones de la Cooperativa sin la debida autorización del departamento de Talento Humano.	Suspensión hasta por 1 día.	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
58. Adulterar las tarjetas y/o cualquier medio utilizado por la Cooperativa para el control de entrada y salida o marcar la de otro u otros empleados, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
59. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62		

maquinas, edificios o salas de trabajo.	Literal A numeral 6º del C.S.T.		
60. Utilizar información confidencial o información no autorizada por la Cooperativa, en beneficio propio o de terceros.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..		
61. No dar aviso oportuno a la Cooperativa en los casos de faltas al trabajo.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..
62. Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
63. Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad que le corresponde desarrollar en la Cooperativa.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.

<p>64. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, documentos como promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o falsos.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..</p>		
<p>65. Mantener en su poder o instalar en los computadores de la Cooperativa, o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la Cooperativa, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de Ley.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>	
<p>66. Instalar software en los computadores de la Cooperativa, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización escrita de Gerencia.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>
<p>67. Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la Cooperativa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de esta.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A</p>		

	numeral 6º del C.S.T.		
68. Dar mala atención a los usuarios: Ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarse deliberadamente a un servicio.	suspensión hasta por 7 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
69. Utilizar cualquier clase de juegos en los computadores destinados para el cumplimiento de las funciones.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
70. Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes y entre los compañeros de trabajo.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..
71. Tramitar documentos que presenten errores en la facturación o que no hayan cancelado efectivamente los anticipos requeridos.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.

72. Incumplir las políticas definidas por la Cooperativa en el manual de políticas y procedimientos de la compañía.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
73. No devolver la mercancía entregada en consignación o demostración dentro del plazo estipulado por la Cooperativa para ello.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
74. No dar respuesta en la fecha estipulada para ellos a los reportes, informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
75. El uso indebido de herramienta, maquinaria y equipos dentro y fuera de las instalaciones de la Cooperativa o donde se estén realizando actividades que la Cooperativa este prestando sus servicios.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..
76. El trabajador empleado tiene y asume la obligación de guardar el secreto y la confidencialidad de toda la información de la	Falta Grave que permite dar fin al contrato de		

<p>Cooperativa a la que tenga acceso durante la vigencia del presente contrato, la violación a esto constituye falta para la Cooperativa.</p>	<p>trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..</p>		
<p>77. Transportar personas diferentes a los empleados de la compañía en los vehículos de la Cooperativa.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T..</p>	
<p>78. Ser multado o quien lo fuere y no lo reporte, por el tránsito o por cualquier entidad estatal por violar la normatividad vial en los vehículos de la compañía, toda vez que se pone en riesgo el buen nombre y prestigio de la organización.</p>	<p>Suspensión del contrato hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión del contrato hasta por 5 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>
<p>79. No realizar las labores de aseo indicadas por la Cooperativa en los lugares que esta indique.</p>	<p>Suspensión del contrato hasta por 5 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>	

80. Copiar de cualquier manera, o reproducir soportes lógicos sin el cumplimiento de los requisitos legales	Suspensión hasta por 1 día.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
81. Autorizar a terceros o extraños el uso de equipos o soportes lógicos sin que la Cooperativa lo haya hecho anticipadamente.	Suspensión hasta por 1 día	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
82. Violación grave por parte del trabajador empleado de los deberes y obligaciones establecidos en los Reglamentos, órdenes, políticas, contrato laboral y demás preceptos establecidos por la Cooperativa.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
83. El incumplimiento de la política de protección de datos personales	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
84. El incumplimiento a la política de ética y buen gobierno	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	

85. El incumpliendo de la política de seguridad vial	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
86. El incumplimiento a la política de Sarlaft/sagrilaft	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
87. El incumplimiento de la política de seguridad informática.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
88. El incumplimiento en general, de cualquier política o manual que establezca la cooperativa para su obligatorio cumplimiento.	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	

<p>89. El incumplimiento sistemático de cualquiera de las obligaciones, prohibiciones y faltas descritas en el presente reglamento, en la Ley o en el contrato laboral, sin importar el grado.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T</p>		
<p>90. No reportar al empleador la pérdida, hurto, o daño de cualquier elemento o emblema que haga parte del vestido o calzado de labor suministrados por el empleador con la respectiva denuncia.</p>	<p>Suspensión hasta por 1 día.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>
<p>91. No denunciar ante su empleador directo las faltas cometidas por otros compañeros de trabajo contra los intereses del empleador o la del cliente donde presta los servicios.</p>	<p>Suspensión hasta por 1 día.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>
<p>92. No diligenciar y/o entregar el reporte diario de actividades o diligenciarlo con información que adolezca de veracidad.</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>

<p>93. Realizar cualquier acto inmoral de los establecidos y determinados en el presente Reglamento.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>		
<p>94. Alterar, modificar, suprimir, falsificar o ejecutar cualquier acción que afecte o ponga en entredicho el contenido, la firma o la forma de cualquier documento de EL EMPLEADOR, especialmente aquellos relacionados con el tema contable, fiscal, financiero, bancario, de caja menor, de viáticos, de seguridad social, y los demás relacionados con su actividad laboral, aún por primera vez</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>		
<p>95. Permitir que un compañero de trabajo o EL EMPLEADOR, utilice cualquier documento que se encuentre alterado, modificado o falsificado bien sea en su contenido, firma o en su forma, aún por primera vez</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>		

<p>96. Auto medicarse cualquier tipo de medicamento no ordenado por el médico tratante de la EPS o IPS o del médico adscrito a esta, que afecte el servicio contratado.</p>	<p>Suspensión hasta por 1 día.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T. Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>
<p>97. Prestar el servicio contratado sin atender las instrucciones, políticas, directrices, procedimientos y métodos impartidos por la empresa.</p>	<p>Suspensión hasta por 1 día.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.</p>
<p>98. Apropiarse, tomar, destinar y/o utilizar elementos NO asignados por el empleador para la ejecución de la actividad laboral o a pesar de haber sido asignados por el empleador darles un uso</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A</p>

indebido para el cual fueron destinados			numeral 6º del C.S.T.
99. No portar o No utilizar de manera completa y en debida forma los elementos de protección, equipos, herramientas, materiales de trabajo durante la jornada laboral	Suspensión hasta por 1 día.	Suspensión hasta por 5 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
100. No reportar los accidentes de trabajo a su jefe inmediato o al área encargada inmediatamente de haber ocurrido el suceso.	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
101. Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
102. Utilizar más tiempo del establecido en los descansos otorgado por el empleador	Suspensión hasta por 1 día.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo

			conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.
103. Realizar actividades y/o acciones de prestamista al interior de la compañía y/o de la empresa usuaria bien sea de manera directa o por interpuesta persona	Suspensión hasta por 3 días.	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
104. Ejecutar cualquier conducta que afecte, dañe, incomode y/o desestabilice el buen ambiente de trabajo, por situaciones que se originen en negocios particulares entre compañeros de trabajo	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
105. Negarse, no atender, omitir, impedir y/o desconocer las actividades de reinstalación o reubicación laborales ejecutadas por el empleador y ordenadas por el médico tratante de la entidad de seguridad social	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.	
106. Realizar, participar, permitir, tolerar y/o colaborar bien sea por acción o por omisión en la generación de conductas de	Falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al		

acoso sexual en el contexto laboral	Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.		
-------------------------------------	--	--	--

PARÁGRAFO 1º. Al interior de la COOPERATIVA se establece, que las sanciones disciplinarias determinadas en el presente Artículo, para su imposición, se aplicará y atenderá lo dispuesto en el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y el procedimiento establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2º. La COOPERATIVA, en ejercicio de la facultad otorgada por legislador, se reserva el derecho de exigir a cada uno de sus trabajadores el cumplimiento de las órdenes, obligaciones y deberes legales, contractuales y/o reglamentarios, mediante la presentación de requerimientos, llamados de atención, llamadas a la mejora y/o acuerdos de compromiso, ello, con el fin de mantener el orden al interior de la COOPERATIVA; para ello no se requerirá de proceso disciplinario alguno.

PARÁGRAFO 3º. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que la COOPERATIVA, no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

PARÁGRAFO 4º. En aquellos eventos de imponerse una multa, ello no impide que la cooperativa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los empleados de la Cooperativa que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones. Las multas no podrán exceder el valor de la quinta (1/5) parte del salario de un día.

PARÁGRAFO 5º. Entiéndase que cada una de las faltas descritas en el recuadro anterior, que establezca en alguna de las oportunidades que se considera FALTA GRAVE, permitirá dar fin al contrato laboral debido a la justa causa legal, determinada en el Artículo 62 Literal A numeral 6º del Código Sustantivo del Trabajo, ello en razón a que atendiendo a la naturaleza del servicio, la seguridad de la información y la operación de la organización, la seguridad del servicio que presta la compañía, entre otros factores, la comisión de este tipo de faltas y/o su reiteración justifican la finalización del vínculo. Así mismo, en aquellas faltas en donde se consagre tres (3) suspensiones disciplinarias, entiéndase que, en caso de generarse por cuarta oportunidad se considera falta grave.

PARÁGRAFO 6°. La imposición de una sanción disciplinaria por parte de la Cooperativa es independiente y no excluye las acciones civiles, penales, fiscales o de cualquier otra naturaleza que resulten procedentes conforme a la ley. En consecuencia, cuando la conducta del trabajador cause daños o perjuicios a la Cooperativa, a sus asociados, clientes, usuarios o terceros, y dichos daños sean consecuencia de dolo o culpa grave debidamente demostrados, la Cooperativa podrá ejercer las acciones legales correspondientes para obtener la reparación integral de los perjuicios causados, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

CÁPITULO XVIII

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS. FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 51. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador aplicará a todo trabajador la siguiente política disciplinaria.

1.1. QUEJA O PETICIÓN: Acto de parte proveniente del sujeto que percibe una acción u omisión desarrollada por un trabajador de Coopevian que puede desatar el incumplimiento de faltas, obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias y por ende puede generar la imposición de sanciones disciplinarias consagradas

1.2. QUIEN PRESENTA LA PETICIÓN O QUEJA: Es la persona natural o jurídica que presenta por escrito la queja o petición en contra de un trabajador de Coopevian. ante el jefe inmediato del trabajador presunto infractor o al Jefe del área de Gestión Humana o en su defecto al Gerente General de la compañía. Quien presenta la petición o queja, puede ser cualquier usuario o cliente que se beneficie del servicio que ofrece la compañía, cualquier contratista que al momento de presentar la queja se encuentre prestando un servicio a favor de la compañía, cualquier compañero de trabajo, cualquier subalterno y/o cualquier superior jerárquico.

1.3. INVESTIGACIÓN OFICIOSA: Actuación desatada de manera directa y por decisión unilateral del empleador para investigar, corroborar y determinar la ocurrencia de una acción u omisión por parte de un trabajador que ante su eventual acaecimiento implique el incumplimiento de faltas, obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias que puedan generar la imposición de una o varias sanciones disciplinarias consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Contrato Individual de Trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo.

1.4.

1.5. EL TRABAJADOR: Es la persona vinculada directamente a Coopevian en contra de quien se formula una queja o petición por la ejecución o inejecución de una acción que presuntamente puede desencadenar el incumplimiento de faltas, obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias, y con ello la imposición de una o varias sanciones disciplinarias consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Contrato Individual de Trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo.

1.6. LA COMPAÑÍA: Es el empleador individualmente considerado, que para la presente política es Coopevian

2. DE LA APERTURA DE UN PROCESO DISCIPLINARIO, SANCIONATORIO Y FORMULACIÓN DE CARGOS.

Al interior de Coopevian se dará inicio a cualquier proceso disciplinario, sancionatorio y de formulación de cargos, siempre que medie de manera previa y por escrito una queja o petición presentada por cualquier usuario o cliente que se beneficie del servicio que ofrece la compañía, cualquier contratista que al momento de presentar la queja se encuentre prestando un servicio a favor de la compañía, cualquier compañero de trabajo, cualquier subalterno y/o cualquier superior jerárquico, en la cual se afirme o determine la ocurrencia de acciones u omisiones claras, demostrables y objetivas realizadas por un trabajador de la compañía debidamente individualizado e identificado, de las cuales se puedan determinar la posible infracción de una o varias faltas, obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias que en el eventual caso de corroborarse su acaecimiento permitan imponer al trabajador individualmente considerado una o varias sanciones disciplinarias de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato individual de trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo de la compañía.

Se podrá dar inicio a un proceso disciplinario, sancionatorio y de formulación de cargos, aún en aquellos eventos en que no medie queja o petición, siempre y cuando el motivo que dé origen a este se derive de una investigación oficiosa desarrollada por el empleador de manera directa y unilateral mediante la cual se pretenda investigar, corroborar y determinar la ocurrencia de una acción u omisión por parte de un trabajador que ante su eventual acaecimiento implique el incumplimiento de faltas, obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias que puedan generar la imposición de una o varias sanciones disciplinarias consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Contrato Individual de Trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo.

3. DE LA PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O PETICIÓN.

Quien presente la queja o petición, puede radicarla y en esta describir la acción u omisión desarrollada por un trabajador de la compañía debidamente individualizado y que presuntamente vulnere alguna o algunas de la(s) falta (s), obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias ante el Jefe del área de Gestión Humana, o en su defecto ante el Jefe Inmediato del trabajador sobre el que recae la queja o en su defecto ante el Gerente General. En aquellos eventos en que la queja o petición se presente ante el Jefe Inmediato o ante el Gerente General, estos están en la obligación de poner en conocimiento la misma al Jefe del área de Gestión Humana.

Siempre que la persona que presenta la queja o petición sea un compañero de trabajo, un subalterno o un superior jerárquico, este está en la obligación de aportar con la respectiva queja o petición cada una de las pruebas documentales, testimoniales o demás que soporten y respalden su queja o petición y pretenda sean valoradas y tenidas en cuenta dentro del proceso disciplinario. Así mismo, quien presente la queja o petición deberá responder ante Coopevian. Y ante las autoridades administrativas y judiciales por la legalidad, licitud y autenticidad de las pruebas que aporta, no solo en aquello relacionado con su adquisición, sino también por el contenido que en las mismas existan.

Por su parte, siempre que la persona que presenta la queja o petición sea un usuario o cliente del servicio que ofrece la compañía, o cualquier contratista, este está en la obligación de radicar la misma de manera escrita ante la compañía, pero la obligación de recolectar y aportar cada una de las pruebas documentales, testimoniales o demás que soporten y respalden la respectiva queja o petición que pretendan sean valoradas y tenidas en cuenta dentro del proceso disciplinario, radica en la persona designada al interior de la compañía. Así mismo, la persona que presenta la queja o petición deberá responder ante Coopevian y ante las autoridades administrativas y judiciales por la legalidad, licitud y autenticidad de las pruebas que aporta, no solo en aquello relacionado con su adquisición, sino también con el contenido que en las mismas existan.

4. DE LA NOTIFICACIÓN DE LA QUEJA O PETICIÓN AL TRABAJADOR SOBRE QUIEN RECAE LA MISMA.

Una vez la cooperativa tenga conocimiento de la ocurrencia de una acción u omisión por parte de alguno o algunos de sus trabajadores que presuntamente deriven en el incumplimiento de alguna falta, obligación y/o prohibición de orden legal, contractual o reglamentaria y cuyo conocimiento lo haya adquirido por la presentación de una queja o petición o de manera oficiosa, la cooperativa notificará al trabajador contra quien se interpone la queja, la petición o la investigación oficiosa dicha situación en su contra, por uno cualquiera de los siguientes medios de comunicación: 1. De manera personal; 2. por correo certificado al domicilio reportado por el trabajador ante la compañía; 3. por el correo electrónico corporativo, designado por la empresa y/o al correo electrónico personal registrado en la empresa; 4. Al teléfono celular, por mensaje de datos o mensaje de WhatsApp cuando este haya sido otorgado por el empleador, y/o 5. Vía WhatsApp al número registrado en la empresa.

5. DE LA NOTIFICACIÓN DE LA APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONATORIO Y FORMULACIÓN DE CARGOS.

En aplicación de los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia, intimidad, lealtad, buena fe, imparcialidad y respeto al buen nombre, a la notificación del numeral anterior se le adjuntará la citación a descargos al trabajador contra quien se ha presentado una queja, petición o contra quien se abrió una investigación oficiosa para la apertura formal del proceso disciplinario sancionatorio.

De conformidad con la sentencia C-593 de 2014, el Artículo 115 del C.S.T, modificado por el Artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, en el documento contentivo de la notificación, se le indicará al trabajador: a) los cargos imputados; b) los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso y en los que se sustentan los cargos imputados; c) la indicación de las pruebas, de las cuales se dará traslado y entrega al trabajador, bien sea antes de la diligencia de descargos o durante la misma diligencia; d) se indicará al trabajador de la posibilidad que tiene de aportar pruebas por parte de él antes de la diligencia de descargos e inclusive durante la diligencia misma; e) en caso de existir se le indicará las pruebas que de manera oficiosa ordenará la compañía y de las mismas se le dará traslado al trabajador, bien sea antes de la diligencia de descargos o durante la misma diligencia; f) la posibilidad de asistir a la audiencia o diligencia de descargos en compañía de uno o dos representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia o con uno o dos compañeros de trabajo del mismo rango, cargo u oficio; g) las presuntas faltas, obligaciones y/o prohibiciones violadas y su respectiva calificación y h) el término para formular los descargos, controvertir las pruebas y ejercer su derecho de defensa, durante el cual el trabajador podrá manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir pruebas y allegar las que considere necesarias para su defensa, que en todo caso será mínimo de 5 días; I) La forma o el medio por el cual se realizará la diligencia de descargos, esto es, si la misma se realizará de manera presencial o de manera virtual, caso en este último en el que se realizará la indicación de la plataforma de tecnología por medio de la cual tendrá lugar la diligencia y se le brindará la posibilidad al trabajador para que cuente con dicha herramienta.

En caso de no existir merito suficiente para abrir formalmente el proceso disciplinario sancionatorio y formular cargos, dicha situación se notificará por uno cualquiera de los medios referidos en el numeral anterior, esto es 1. De manera personal; 2. por correo certificado al domicilio reportado por el trabajador ante la compañía; 3. por el correo electrónico corporativo designado por la empresa y/o al correo electrónico personal registrado en la empresa; 4. Al teléfono celular, por mensaje de datos o mensaje de WhatsApp cuando este haya sido otorgado por el empleador, y/o 5. Vía WhatsApp al número registrado en la empresa, tanto a quien presenta la queja o petición como al trabajador contra quien se ha presentado una queja, petición o contra quien se abrió una investigación oficiosa. Contra dicha comunicación no procede ningún recurso.

5.1. Una vez vencido el término de 5 días con los que cuenta el trabajador para manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir y aportar pruebas para su defensa, La Cooperativa fijará la fecha de la diligencia de descargos.

6. DEL TÉRMINO PARA APORTAR PRUEBAS POR PARTE DEL TRABAJADOR. Recibida la notificación para la apertura del proceso disciplinario descrita en numeral anterior por parte del trabajador, de manera personal y en debida forma, el trabajador sobre el cual recae en su contra la queja, la petición o la investigación oficiosa, tendrá la posibilidad de aportar pruebas documentales, testimoniales y demás que quiera hacer valer a su favor dentro de la defensa en

el proceso, a partir del día siguiente a la notificación de la citación a diligencia de descargos el cual no será menor a cinco (5) días y hasta el momento mismo en que se esté llevando a cabo la diligencia de descargos.

El trabajador deberá responder ante Coopevian y ante las autoridades administrativas y judiciales por la legalidad, licitud y autenticidad de las pruebas que aporta, no solo en aquello relacionado con su adquisición, sino también con el contenido que en las mismas exista.

DE LA DILIGENCIA DE DESCARGOS. Surtida la notificación de la apertura del proceso disciplinario sancionatorio y formulación de cargos de la manera antedicha, y una vez vencido el término de 5 días con los que cuenta el trabajador para manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir y aportar pruebas para su defensa, La Cooperativa fijará la fecha de la diligencia de descargos acorde al numeral 5.1.

La audiencia o diligencia de descargos en la cual el disciplinado podrá hacer valer su derecho de defensa, aportar y controvertir las pruebas, se hará de manera verbal u oral, bien sea de manera presencial o virtual previa indicación y notificación al trabajador, ante el Jefe del área de Gestión Humana, y en ausencia de este ante el Gerente General, o la persona que este último haya autorizado y designado para ello. A dicha diligencia podrán asistir también el jefe inmediato o superior jerárquico y en aquellas ocasiones que resulte necesario, podrá realizarse en compañía de la jurídica de la compañía.

A la respectiva audiencia o diligencia, el disciplinado podrá acudir en compañía de uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia o en su defecto, esto es, si no pertenece a una organización sindical, podrá ser acompañado por uno (1) o dos (2) compañeros del mismo cargo u oficio. Bien sea unos u otros, los acompañantes no tendrán voz ni voto dentro de la referida diligencia, razón por la cual solo actuarán como veedores del cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso. En caso de desorden o mal comportamiento por parte de los acompañantes, la Dirección de Gestión Humana o la persona autorizada por este, podrá retirarlos de la referida diligencia. Se advierte que al final de cada diligencia de descargos los miembros del grupo sindical o los compañeros que sirvan de testigos deberán dar fe de haberse cumplido con el derecho de defensa y el cumplimiento al debido proceso.

En el evento en que la diligencia de descargos se realice de manera virtual, el trabajador que desee acudir en compañía de uno (1) o dos (2) acompañantes antes referidos, deberá poner previamente en conocimiento de la Dirección de Gestión Humana o la persona autorizada por este el nombre de las personas que desea que asistan a la diligencia, con sus respectivos correos electrónicos para poder citarlas e incluirlas oportunamente a la diligencia virtual programada.

Instaurada y abierta la diligencia de descargos, en la misma se interrogará al disciplinado sobre los hechos que dieron origen al proceso disciplinario, se valorarán las pruebas aportadas por las partes, se controvertirán las mismas y se ejercerá el derecho de defensa por parte del trabajador.

La audiencia o diligencia de descargos, se podrá aplazar por una sola vez, siempre que medie solicitud escrita ante el área de Gestión Humana por cualquiera de las partes antes de la fecha y hora programada para la respectiva diligencia. En caso de proceder la solicitud de aplazamiento, la diligencia se reprogramará de manera inmediata y se efectuará la diligencia a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes

7. DE LA NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN Y/O SANCIÓN DISCIPLINARIA. Finalizada la audiencia o diligencia de descargos, la compañía máximo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes emitirá por escrito motivado, la decisión que resuelva de fondo la queja, petición o investigación oficiosa e impondrá la respectiva sanción si hay lugar a ello, la cual será notificada por uno cualquiera de los siguientes medios: 1. De manera personal; 2. por correo certificado al domicilio reportado por el trabajador ante la compañía; 3. por el correo electrónico corporativo, designado por la empresa y/o al correo electrónico personal registrado en la empresa; 4. Al teléfono celular, por mensaje de datos o mensaje de WhatsApp cuando este haya sido otorgado por el empleador, y/o 5. Vía WhatsApp al número registrado en la empresa.

8. DE LOS RECURSOS CONTRA LA DECISIÓN QUE PONGA FIN A LA QUEJA, PETICIÓN O INVESTIGACIÓN OFICIOSA E IMPONGA SANCIONES. Contra la decisión que resuelva de fondo la queja, petición o investigación oficiosa e imponga la respectiva sanción si hay lugar a ello, se podrá interponer por el trabajador recurso de apelación por escrito el cual se presentará el mismo día de la notificación de la decisión, ante el Gerente General de la compañía, el cual tendrá un término máximo de tres (3) días hábiles a partir de la presentación y sustentación del recurso para resolver el mismo. Durante el tiempo que esté pendiente las resultados de los recursos, se suspenderá la imposición de la sanción si hubo lugar a ello.

CAPÍTULO XIX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 52. Los reclamos de los trabajadores empleados se harán ante las personas que ocupen en la Cooperativa los cargos de: Dirección de Gestión Humana, el Gerente o Representante legal, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

PARÁGRAFO 1°. Al interior de La Cooperativa, solo tendrán facultades para imponer sanciones conforme a la Ley y al presente reglamento quien ocupe el cargo de Jefe de Gestión Humana, a falta de este la Gerencia General podrá imponer las respectivas sanciones. De tal manera, que

cualquier sanción impuesta por otra dependencia o cargo carecerá de validez, y en caso de existir quien la imponga sin ser estas sus funciones y atribuciones incurrirá en falta disciplinaria que acarreará una suspensión de cinco (5) días.

CAPITULO XX

FALTA GRAVE QUE PERMITE DAR FIN AL CONTRATO DE TRABAJO CONFORME AL ARTÍCULO 62 LITERAL A NUMERAL 6º DEL C.S.T.

ARTÍCULO 53. La Cooperativa en ejercicio de su poder subordinante, determina que al interior de la empresa se considerarán como FALTAS GRAVES además de las estipuladas en el Artículo 50 del presente Reglamento Interno de Trabajo y en el Contrato individual de trabajo, las siguientes, cuya ocurrencia se considerará como una JUSTA CAUSA para dar por finalizado el Contrato de Trabajo con cualquier trabajador cuando se presenten o generen aun por primera vez, ello de conformidad con lo establecido en el Artículo 62 Literal A numeral 6º del Código Sustantivo del Trabajo:

Por parte del Empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del Trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el Trabajador empleado en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el Trabajador empleado fuera del servicio, en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, Empleadores de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el Trabajador empleado cometa en lugar de Trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al Trabajador empleado de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales, Reglamentos o manuales y/o políticas internas de la Cooperativa.
7. La detención preventiva del Trabajador empleado por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o

aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el Trabajador empleado revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Cooperativa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador empleado y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador empleado que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador empleado a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador empleado para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador empleado de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, en términos de interpretación de la sentencia C-1443-00 y relacionadas de la Corte Constitucional.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
16. La negativa por parte del trabajador de prestar el servicio contratado dentro de los lugares, puesto y/o horarios estipulados por el empleador sin justa causa aun por primera vez.
17. El irrespeto a sus superiores jerárquicos y/o compañeros de trabajo en forma verbal o escrita, y/o todo acto de violencia o simple amenaza en el servicio o fuera de él, aun por primera vez.
18. Revelar, divulgar o comentar de manera directa o por intermedio de otra persona, a personal externo de la empresa la información documental, o verbal o asuntos internos de la empresa, que tengan el carácter de reserva o secreto y que lo haya conocido o escuchado en razón de su actividad laboral, aún por primera vez.
19. Presentarse a laborar en estado de embriaguez o con síntomas de haber ingerido licor o drogas psicoactivas, consumir licor o alucinógenos en horas hábiles y dentro de su lugar de trabajo, aún por la primera vez.

20. La negativa por parte del trabajador a cumplir los traslados debidamente notificados y ordenados por la empresa sin justa causa.
21. Cuando por negligencia, descuido o mal servicio, por parte del trabajador y debidamente comprobado por el empleador haya pérdidas, daños o extravíos de elementos, artículos, u objetos puestos bajo su cuidado, bien sea del empleador mismo o de empresas o clientes del servicio, aun por primera vez.
22. Desviar la Clientela de la empresa hacia competidores de ésta.
23. Retener; desviar y/o dar un uso indebido a los dineros recibidos por concepto de cuotas, cobranzas u otros servicios de la empresa.
24. Recibir dinero por una venta sin proceder a expedir a favor del cliente la factura correspondiente y/o no reportar la venta en caja y/o prestar el servicio sin expedir la respectiva factura.
25. El permitir la entrada al lugar de trabajo a personas extrañas aunque aquellas sean familiares del trabajador sin autorización expresa de la empresa.
26. La presentación por parte del trabajador de cuentas de gastos ficticios, o adulteradas, o sin los respectivos soportes contables, así sea por primera vez.
27. La negativa por parte del trabajador en permitir la inspección de su lugar de trabajo por parte de los supervisores o representantes de la empresa sin causa suficiente a juicio del empleador.
28. El encontrar al trabajador dormido durante la prestación del servicio.
29. La presentación a la empresa por parte del trabajador de vales para el cobro o reembolso de dinero, por concepto de servicios no prestados por terceros (taxis, coteros, mensajería, etc.).
30. Transportar personas en los vehículos de la empresa, sin previa autorización del superior inmediato.
31. Permitir guardar en el sitio de trabajo elementos como: armas, dinero, sustancias psicoactivas, elementos explosivos o cualquier otro tipo de elemento considerado como ilícito por la ley, ya sea de carácter personal o de un tercero.
32. Sufrir u ocasionar a sí mismo o/a terceros, accidentes o incidentes laborales por negligencia u omisión, ocasionados por actos o condiciones inseguras propiciados por el mismo trabajador.

33. Retirar del sitio de trabajo objetos, dinero, enseres, máquinas, o cualquier bien, que sean de propiedad de los trabajadores o del empleador, sin autorización de su propietario.
34. Tomar, coger, apropiarse o apoderarse indebidamente de dinero, enseres, máquinas, o cualquier bien, bien sea de EL EMPLEADOR, de sus compañeros de trabajo o Usuarios (clientes), para beneficio propio o de un tercero, sin que medie autorización escrita por parte de EL EMPLEADOR, aun por primera vez.
35. Cometer faltas en las obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias en forma reiterada y que, habiendo sido requerido por Coopevian para descargos y siendo sancionado o no, no haya modificado su comportamiento, incurriendo en reincidencia.
36. Otorgar créditos para los clientes sin previo proceso de aprobación de la Gerencia.
37. Cualquier acto de negligencia, omisión, descuido y/o manejo irregular en relación con dineros, títulos valores, documentos de garantía, escrituras, pólizas, cajas, equipos y demás elementos de trabajo que el empleado reciba, tenga en su poder o le corresponda manejar o vigilar por razón de su oficio. Igualmente, el aprovechamiento indebido en su propio favor o en el de terceros de tales bienes, o la falta oportuna de cuentas que el empleado deba rendir sobre los mismos.
38. Solicitar o aceptar dádivas o ventajas de los clientes o de los empleados bajo su mando, con el fin de dar trato preferencial o especial a los mismos, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.
39. Permitir el acceso de personal no autorizado o de terceros a las existencias de formas continuas de cheques, en general a documentos, papelería y formatos de cualquier naturaleza de uso exclusivo de la Empresa, así como prestarlos, regalarlos, fotocopiarlos aún por vía de simple información.
40. Errores en la elaboración o archivo de documentos y títulos, aún por la primera vez, cuando a juicio de la Compañía se haya causado perjuicio económico grave o retiro de clientes.
41. Retirar de las instalaciones de la empresa sin autorización expresa del Gerente, archivos o información escrita o soportada en medios tales como CD, DVD, USB, discos duros, o cualquier otro medio de almacenamiento que exista o llegare a existir en un futuro, o por correo electrónico o servidores en la web.
42. Presentar documentos falsos o inexactos al momento de vincularse a la empresa o en cualquier otro trámite.
43. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la empresa.

44. La negativa del trabajador a someterse a los exámenes médicos establecidos por la empresa y los permitidos por el código sustantivo de trabajo.
45. Recibir comisiones por compras efectuadas para la Compañía; o por entregar a terceros la prestación servicios que suministra la empresa.
46. Retener dineros por conceptos de cuotas, servicios, cobranzas u otros servicios de la empresa.
47. Cobrar comisiones a los clientes por efectuar trámites en la empresa.
48. Ejecutar cualquier acto o Incurrir en errores debido a descuidos que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, edificios o salas de trabajo.
49. El incumplimiento objetivo de dos o más acuerdos de compromisos suscritos entre el trabajador y la empresa, sin importar el motivo que haya originado el acuerdo de compromiso ni la gravedad de la falta.

Por parte del Trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del Empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el Trabajador empleado o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del Empleador o de sus representantes que induzca al Trabajador empleado a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el Trabajador empleado no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al Trabajador empleado en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del Empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del Empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los artículos el Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o Reglamentos.

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

ARTÍCULO 54. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del Empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del Trabajador empleado por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

1. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.
2. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará conforme la ley lo establezca, esto es, para trabajadores empleados que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales, 30 días de salario por el primer año, y 20 días de salario por los años subsiguientes. Para trabajadores empleados que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales, 20 días de salario por el primer año, y 15 días de salario por los años subsiguientes.
En todo caso, la indemnización se liquidará conforme a los términos y cuantías establecidos en la normativa vigente aplicable.

CAPÍTULO XXI

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL

Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 55. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2° de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

En el contexto del inciso primero del Artículo 2° de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador empleado o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador empleado mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO 1°. En atención a lo dispuesto en el Artículo 7° de la Ley 1010 de 2006 de manera excepcional un solo acto hostil bastará para acreditar la posible conducta de acoso laboral, y será la autoridad competente la encargada de apreciar tal circunstancia según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 2°. En concordancia con lo dispuesto en el Artículo 7° de la Ley 1010 de 2006 y el Artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, se entenderá para todos los efectos legales que el acoso o violencia en el mundo del trabajo es el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida y que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y violencia por razón de género.

PARÁGRAFO 3°. DE LA CARGA PROBATORIA EN CABEZA DEL TRABAJADOR: En atención a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y en el Artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, es obligación del trabajador demostrar por cualquiera de los medios de prueba válidamente aceptados en la legislación colombiana: 1. La conducta o comportamiento objeto de reproche o queja, 2. Demostrar que la conducta o comportamiento de la cual aduce ser víctima, se ha presentado sin

su consentimiento o aquiescencia, 3. Demostrar que la conducta o comportamiento objeto de reproche o queja se ha realizado en su contra por una sola vez o de manera reiterada en el tiempo, 4. Demostrar que la conducta o comportamiento objeto de reproche o queja se ha realizado con la intención de hacerle o generarle un daño, físico, psíquico, psicológico y/o similar, 5. Demostrar que la conducta o comportamiento objeto de reproche o queja tiene como fin generarle un daño, físico, psíquico, psicológico y/o similar, o en su defecto que es susceptible de generar algún tipo de daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y violencia por razón de género.

PARÁGRAFO 4°. DEL LUGAR DONDE SE PUEDE DAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO: De acuerdo a lo determinado en el Artículo 18 de La Ley 2466 de 2025, la conducta de acoso laboral puede darse en: a. Espacio público o privado, b. en las instalaciones del lugar de trabajo, c. en el transporte, d. en el espacio doméstico, e. en las comunicaciones relacionadas con el trabajo incluidas las que se realicen por medio de tecnologías de la comunicación y de la información, f. o en cualquier otro lugar en el que se comparta como extensión o en el marco de las obligaciones laborales.

ARTÍCULO 56. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, verbal o psicológica, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Cooperativa.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Cooperativa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

12. La negativa a suministrar elementos e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
15. La inobservancia y desatención del derecho a la desconexión laboral contenida en la Ley 2191 de 2022.
16. El conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida y que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y violencia por razón de género.

PARÁGRAFO 1°. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2°. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

PARÁGRAFO 3°. En atención a lo dispuesto por el Ministerio del Trabajo en la Circular 75 del año 2025, eventualmente y según cada caso en particular podrá ser considerada una conducta de acoso laboral la conducta discriminatoria en razón de la identidad de género al no reconocer el nombre identitario y/o los pronombres con los cuales se identifique un trabajador. Para ello, será requisito indispensable que el trabajador haya puesto en conocimiento de la cooperativa la existencia de un nombre identitario diferente al nombre jurídico o de pila.

PARÁGRAFO 4°. En atención a lo dispuesto por el Ministerio del Trabajo en la Circular 75 del año 2025 y de conformidad con la jurisprudencia eventualmente y según cada caso en particular, podrá ser considerada una conducta de acoso laboral: 1. La realización de comentarios, chistes o bromas en razón de la identidad de género de las personas trans, personas no binarias y de género no hegemónico, 2. La realización de comentarios, burlas y señalamientos sobre la forma de vestir, hablar y otras expresiones de género asociadas a la identidad de género, 3. Obligar a una persona a ocultar su identidad de género

ARTÍCULO 57. Obligaciones Especiales. En cuanto a la figura del acoso laboral, los empleados y los representantes del empleador, tienen las siguientes obligaciones:

1. Obligaciones para empleados o miembros que tengan algún vínculo con la Cooperativa y que por alguna razón tengan personal a su cargo. Dentro de las gestiones y obligaciones propias de la actividad de la Cooperativa, así como la de todos los representantes, asesores y agentes que llevan a cabo negocios o gestiones en nombre de la misma o en desarrollo de su objeto y que tenga contacto directo o indirecto con los empleados de esta, son responsabilidades de aquellos empleados que tengan personal a su cargo y/o que en

desarrollo de sus funciones al servicio de la Cooperativa, supervisan a otros empleados, las siguientes, se consideran medidas preventivas:

- a. Fomentar un ambiente laboral en el cual reconoce, valora y ejemplifica la conducta ética y se mantienen los valores de la igualdad y el respeto.
- b. Asegurar que los subalternos tengan suficientes conocimientos y recursos con el fin de poder detectar que conductas constituyen acoso laboral a fin de evitarlas y denunciarlas, según sea el caso.
- c. Apoyar a todos aquellos que formulan preguntas o plantean problemas de buena fe acerca de asuntos relacionados con el acoso laboral y el cumplimiento de la ley.
- d. Recibir las denuncias sobre acoso laboral, planteadas por el personal a su cargo o con el que tenga contacto y canalizarlas por el mecanismo adecuado.
- e. Abstenerse de manera activa y omisiva de infringir alguna prohibición en materia de acoso laboral.
- f. Monitorear y hacer cumplir las normas y evitar el acoso laboral.
- g. Dar un buen ejemplo y animar constantemente a su equipo de trabajo a hacer lo mismo.

ARTÍCULO 58. Obligaciones para todos los empleados.

1. Reportar cualquier asunto relacionado con la ética o el cumplimiento de la ley o las conductas determinadas como acoso laboral.
2. Manejar total seriedad y discreción ante la posibilidad de reportar cualquier inquietud o denuncia en materia de acoso laboral.
3. Reportar cualquier conducta de esta naturaleza que haya sido pasado por alto, esté en peligro de serlo o que deba ser abordada en forma proactiva conforme al procedimiento establecido por la Cooperativa.
4. Acatar, cumplir, y hacer cumplir las decisiones tomadas en el nivel disciplinario, sancionatorio o falta Grave que permite dar fin al contrato de trabajo conforme al Artículo 62 Literal A numeral 6º del C.S.T.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Cooperativa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Cooperativa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 59. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por La Cooperativa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, un excelente ambiente de convivencia laboral, la armonía entre quienes comparten vida laboral fomentando relaciones sociales positivas, que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

PARÁGRAFO 1. De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 12 de la Resolución 3461 de 2025, La Cooperativa realizará medidas preventivas, tales como:

- a. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- b. Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la Cooperativa.
- c. Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
- d. Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- e. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- f. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- g. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- h. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la Cooperativa.
- i. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- j. Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
- k. Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

ARTÍCULO 60. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Cooperativa ha previsto a través de la Gerencia General y la Dirección de Talento Humano se haga efectivos los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la Cooperativa, los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Cooperativa que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Atender los procedimientos de prevención que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimaré pertinente.
5. Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la Cooperativa, y respaldar la dignidad e integridad de estos.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Cooperativa, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 61. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con la Resolución 3461 de 2025 emitida por el Ministerio de Trabajo, la Cooperativa, tendrá un Comité de Convivencia Laboral, compuesto de la siguiente manera:

1. Un Comité Central conformado por ocho (8) miembros, integrados así: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.
2. Un Comité de Convivencia por cada centro de trabajo que tenga La Cooperativa, el cual se conformará atendiendo al número de trabajadores que internamente tenga cada centro de trabajo

PARÁGRAFO 1º. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARÁGRAFO 2°. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3° de la Resolución 3461 de 2025 El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

PARÁGRAFO 3°. Si el número de trabajadores de la Cooperativa varía durante el período de vigencia del comité, no será necesario ajustar la conformación del mismo hasta la finalización del período (Parágrafo 1° Artículo 5° de la Resolución 3461 de 2025)

La Cooperativa, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3° de la Resolución 3461 de 2025 designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. En lo concerniente al período del Comité, de conformidad con el Artículo 5° de la Resolución 3461 de 2025, El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 62. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones: de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025.

1. Actuará como una instancia preventiva de acoso laboral contribuyendo a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo tanto el comité no determina si hay acoso laboral.
2. Las funciones que debe realizar el comité las debe ejecutar: a. dentro de los términos que defina la normativa, b. respetando y garantizando el derecho al debido proceso y los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad.
3. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
4. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Cooperativa.
5. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
6. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
7. Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral,

deberá remitir la queja a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

9. Presentar a la alta dirección de la Cooperativa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
11. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité a las dependencias de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo.
12. Elaborar informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a las directivas de la Cooperativa.
13. Conforme a lo dispuesto en el Artículo 4° de la Resolución 3461 de 2025, una vez conformado el comité, este debe elaborar su propio reglamento en el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.
14. El comité deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes a quienes fungirán como presidente y secretario (a) del respectivo comité (Artículo 7 y 8 Resolución 3461 de 2025)

PARÁGRAFO 1°. Atendiendo a las funciones determinadas en el Artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral no es el competente para recibir, tramitar ni atender las eventuales quejas que se presenten derivado de actos de acoso sexual o violencia en el contexto laboral pues de acuerdo con la Ley 2365 de 2024 estas conductas no son susceptibles de conciliarse. Por su parte, la Cooperativa determinará el procedimiento para recibir las quejas por presuntos actos de acoso sexual o violencia por razones de género, por tal motivo las quejas relacionadas con lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, se ajustarán al Protocolo y Procedimiento para la prevención, protección, atención y sanción de casos de violencia de género y acoso sexual en el contexto de las relaciones de trabajo asociado y/o laboral en Coopevian, que se encuentra vigente al interior de la organización.

PARÁGRAFO 2°. DE LA DURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO. En atención a lo dispuesto en el Parágrafo 2° del Artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025, el procedimiento para resolver las quejas de acoso laboral no podrá superar el término de sesenta y cinco (65) días calendario, término este que se empezará a contabilizar a partir de la fecha en que fue recibida la queja de manera formal.

Así las cosas, los tiempos para atender la resolución de la queja por acoso laboral se ajustará a lo dispuesto en la norma y se determinará dentro del reglamento que se dará el propio comité.

PÁRAGRAFO 3°. DE LAS REUNIONES ORDINARIAS. El comité se reunirá de forma mensual para el desarrollo de las actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimientos a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. El comité sesionará con la mitad más uno de sus integrantes.

PARÁGRAFO 4° DE LAS REUNIONES EXTRAORDINARIAS. El comité se reunirá cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de esta.

ARTÍCULO 63. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

PARÁGRAFO. Atendiendo a la implementación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, **EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, podrá reunirse bien sea de manera ordinaria o extraordinaria mediante cualquier plataforma virtual que garantice la debida implementación y trazabilidad del debido proceso y que permita la grabación de la sesión misma, de tal manera, que el mismo comité determinará internamente cual plataforma virtual u ofimática se utilizará y dejará registro escrito de la misma.

ARTÍCULO 64. CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO: Se ejecutará de manera diligente, sin demoras y respetando los principios de:

1. **CELERIDAD:** Se llevará a cabo de manera oportuna evitando dilaciones innecesarias
2. **EFICAZ:** Buscando que las acciones sean efectivas para llegar a un acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
3. **IMPARCIAL:** Buscando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios ni favoritismos.
4. **CONFIDENCIAL:** Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
5. **DEBIDO PROCESO:** Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa y contradicción.
6. **CONCILIATORIO:** Se busca la solución de las controversias creadas con las presuntas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de unos terceros con autoridad, para lograr un acuerdo directo.

7. **COMPETENCIA:** El Comité de Convivencia Laboral, en la sede principal de la Cooperativa, y en cualquiera de las sucursales o agencias, será quien adelante la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.
8. **NO DISCRIMINACIÓN:** Todas las personas serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

ARTÍCULO 65. Procedimiento para la verificación de faltas:

Frente a la comisión de una conducta hipotéticamente constituida de acoso laboral, la información deberá ser suministrada directamente a la víctima de la misma o a un tercero que se percate de su existencia, mediante escrito dirigido al Comité de Convivencia Laboral, a efecto de iniciar las averiguaciones preliminares necesarias que sirvan de soporte al respectivo proceso disciplinario. Se entiende por medios válidos de comunicación escrita, el correo electrónico, la carta, el memorando o el comunicado interno, dejando de antemano sentado, que, por su carácter y contenido, estos tienen carácter confidencial. También podrá hacerse mediante llamada telefónica o de manera personal ante la misma dependencia. De la llamada telefónica o conversación, deberá quedar constancia de fecha, hora y denunciante por parte de quien la reciba y acompañarla de una narración sucinta a manera de informe ejecutivo sobre lo denunciado por este medio.

Una vez formulada la respectiva queja, quien la reciba a nombre de la Cooperativa deberá verificar mediante investigación interna la ocurrencia o no de la falta y el sujeto activo de la conducta. Para el efecto practicará dentro de los cinco (10) días hábiles siguientes los medios de prueba a que haya lugar. Vencido este término, de sus resultados se le informará al superior jerárquico del presunto infractor, quien será citado y oído en descargos, todo en aplicación al principio constitucional del debido proceso.

CAPÍTULO XXII

DE LA POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO 66. Atendiendo a lo determinado en la Ley 2365 de 2024 Artículo 11, La Cooperativa mantendrá una Política y un Protocolo para la prevención, protección, atención y sanción de casos de acoso sexual en el contexto laboral debidamente publicada, socializada e

implementada conforme a las normas antes descritas. En la anterior política y protocolo, se cuenta con la regulación de aspectos tales como:

1. Objeto y objetivo del protocolo
2. El alcance respectivo
3. Términos y definiciones
4. Obligaciones de la Cooperativa
5. Obligaciones de los trabajadores.
6. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales .
7. Acciones preventivas y sensibilización frente al acoso sexual y/o violencia de género en el contexto laboral.
8. Principios que gobiernan la aplicabilidad del protocolo.
9. Órgano y/o comité responsable de la aplicación del protocolo
10. Conductas o comportamientos objeto de sanción.
11. Conductas ejecutadas por personal externo a la empresa
12. Canales de atención, procedimientos de queja y de investigación
13. Medidas de protección y confidencialidad
14. Medidas disciplinarias y correctivas aplicables
15. Coordinación con las autoridades y entidades competentes

PARÁGRAFO 1°. Para todos los efectos legales se entenderá que la Política y Protocolo para la atención, prevención protección y sanción de conductas de acoso sexual en el contexto laboral y la violencia basada en género o documento similar que regule la materia al interior de la Cooperativa, hace parte integral del presente Reglamento Interno.

PARÁGRAFO 2°. La temática reglada en el presente capítulo se sujetará, atenderá y aplicará conforme a la política y protocolo establecido por la compañía.

PARÁGRAFO 3°. DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL. Al interior de La Cooperativa se establece y determina como actos o conductas de acoso sexual y violencia basada en género, las que a continuación se indican siempre que las mismas se originen, realicen, causen o se presenten en los lugares determinados en el Artículo 7° de la Ley 2365 de 2024 como propios del “CONTEXTO LABORAL” y/o en el Artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, las cuales son de carácter meramente enunciativo y no taxativo, en el eventual caso que un trabajador incurra en una cualquiera de las conductas descritas en este artículo, dicha falta se califica de manera expresa y anticipada por La empresa como una falta grave que dará lugar a la finalización del contrato de trabajo con justa causa legal conforme al o dispuesto en el Artículo 62 Literal A Numeral 6° del C.S.T, en tanto violenta derechos fundamentales tales como: el derecho a la intimidad, honra, libertad sexual y física de la persona, así:

1. Chantajes de contenido sexual no consentidos realizados por cualquier medio físico, virtual, digital, entre otros, de cualquier categoría con el fin de acceder, mantener, mejorar o garantizar cualquier tipo de beneficio en la relación laboral.
2. Agresiones físicas, verbales y/o psicológicas no consentidas de naturaleza sexual o basada en el sexo u orientación sexual, o de contenido sexista.
3. Invitaciones, insinuaciones y/o proposiciones de naturaleza sexual, realizadas por medios físicos, virtuales y/o digitales no consentidas.
4. Descalificaciones al trabajador basadas en su sexo, orientación sexual, identidad de género no consentidas.
5. Comentarios humillantes o ultrajantes sobre el aspecto físico, la orientación sexual, la identidad de género o cualquier otro de contenido sexual o sexista no consentidas.
6. Conductas tendientes a aislar o incomunicar a un trabajador por razones de su sexo, la orientación sexual, la identidad de género o cualquier otro de contenido sexual o sexista.
7. Arrinconar, violentar, u obligar a un trabajador sin su consentimiento a quedarse a solas de forma deliberada e injustificada con el deseo de satisfacer deseos de carácter sexista o sexual y/o libidinosos.
8. Observar de manera clandestina a personas sin su consentimiento en lugares reservados al interior de la organización y/o en desarrollo de las actividades laborales.
9. Realizar, permitir, tolerar y/o autorizar tratos hacia un trabajador de forma preferente basados en el interés sexual por un trabajador basados en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género sin su consentimiento.
10. Realizar, permitir, tolerar y/o autorizar la ejecución de gestos obscenos, silbidos impúdicos, miradas libidinosas, apretones, caricias, roces o cualquier tipo de contacto físico no consentido y prevalido de contenido o intención sexual en contra de un trabajador sin su consentimiento.
11. Realizar, permitir, tolerar y/o autorizar bromas sexuales en contra de un trabajador sin su consentimiento basadas en manifestaciones sexuales o en la orientación sexual, la identidad de género o cualquier otro de contenido sexual o sexista.
12. Hacer Comentarios, rumores, descripciones, preguntas de contenido sexista, hablar de fantasías sexuales, preferencias o habilidades o capacidades sexuales o sobre la vida sexual de la persona sin su consentimiento.
13. Realizar, permitir, tolerar y/o autorizar el envío de mensajes por cualquier medio, chats, imágenes, videos, gráficos, dibujos, audios de contenido o carácter sexual a personas que interactúan en el contexto o ámbito laboral sin su consentimiento.

Atendiendo a que la lista arriba indicada es meramente enunciativa, cualquier otro ACTO DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO que se genere en el ámbito laboral, que pueda presentarse y no se encuentre descrito, se tomará como tal siempre que exista prueba suficiente de su ocurrencia, y se aplicarán las sanciones determinadas en el presente reglamento y en la Ley.

PARÁGRAFO 4°. DE LA RUTA DE ATENCIÓN. En aquellos eventos en que se presente una conducta de ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO en el ámbito laboral de acuerdo a la Ley 2365 de 2024 la ruta de atención, prevención y sanción, por medio de la cual se determina la recepción de la queja, el análisis de la queja, las garantías de protección, el proceso

disciplinario sancionatorio, la posible sanción y el acompañamiento a la presunta víctima, se ajustará a lo determinado en el protocolo vigente al interior de La Cooperativa.

CAPÍTULO XXIII

TELETRABAJO

ARTÍCULO 67. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El objeto del presente capítulo es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre la Cooperativa y los TELETRABAJADORES. (Artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1072 de 2015).

PARÁGRAFO 1°. Acorde al ámbito de aplicación, todas las relaciones laborales que sostenga la Cooperativa con sus trabajadores, y que estos últimos se encuentren prestando los servicios bajo la forma de trabajo denominada TELETRABAJO, la misma se regirá por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, el Decreto 1227 de 2022 y la Ley 2466 de 2025 y las políticas de teletrabajo vigentes al interior de la Cooperativa. Por tal razón, la Política de Teletrabajo hace parte integral del presente Reglamento y por remisión expresa del Artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo el presente reglamento hace parte del Contrato Individual de Trabajo suscrito entre el teletrabajador y la empresa.

ARTÍCULO 68. TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR. Para efectos del presente reglamento el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El TELETRABAJADOR es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley. (Artículo 2.2.1.5.2 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 69. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente los contratos o acuerdos sobre teletrabajo deberán indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Los días y los horarios en que el TELETRABAJADOR realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del TELETRABAJADOR al momento de finalizar la modalidad de TELETRABAJO.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el TELETRABAJADOR.

PARÁGRAFO 1°. En caso de contratar o vincular por primera vez a un TELETRABAJADOR, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones de la empresa, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser TELETRABAJADOR.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado. (Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015).

PARÁGRAFO 2°. Atendiendo a lo determinado en la Ley 1221 de 2008 y en el Decreto 884 de 2012, la Cooperativa, en caso de adoptarse la figura de TELETRABAJO, la Cooperativa mantendrá una Política de Teletrabajo, debidamente publicada, socializada e implementada conforme a las normas antes descritas. En la anterior política, se cuenta con la regulación de aspectos tales como:

- a) El objetivo de la política de teletrabajo.
- b) El alcance respectivo.
- c) Definiciones propias de la figura de teletrabajo y sus implicaciones.
- d) Las modalidades de teletrabajo.
- e) Procedimiento para vinculación de teletrabajadores nuevos y para trabajadores regulares que deseen cambiar a la modalidad de teletrabajo.
- f) Fijación de un auxilio compensatorio de costos de servicios públicos NO SALARIAL, únicamente para aquellas personas que presten servicios bajo la modalidad de TELETRABAJO.
- g) Obligaciones del empleador.
- h) Obligaciones del teletrabajador.
- i) Faltas graves dentro de la modalidad de teletrabajo, determinadas como tal dentro de la política y dentro del presente reglamento interno.
- j) Obligaciones del Jefe Inmediato respecto al teletrabajador
- k) Obligaciones del área de seguridad y salud en el trabajo respecto a quienes laboren como teletrabajadores.

- l) Posibilidad de reversibilidad de la decisión de ser teletrabajador y ser trabajador regular.
- m) Actividades o cargos susceptibles de laborar bajo la modalidad de teletrabajo.
- n) Fijación de un auxilio de conectividad únicamente para teletrabajadores que perciban un salario menor al equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- o) Reposición de equipos y/o herramientas de trabajo.
- p) Entrega de equipos y/o herramientas.

Para todos los efectos legales se entenderá que la Política de Teletrabajo o documento similar que regule la materia al interior de la Cooperativa, hace parte integral del presente Reglamento Interno.

PARÁGRAFO 3°. Atendiendo a lo determinado en la Ley 1221 de 2008, en el Decreto 884 de 2012 y en la Ley 2466 de 2025 específicamente en los items relacionados con la contratación de personal bajo la modalidad de teletrabajo, el documento que formalice dicha modalidad de prestación de servicio al interior de la empresa contendrá entre otros aspectos, por lo menos:

- a) La determinación específica del lugar de teletrabajo.
- b) La modalidad de teletrabajo que regirá la relación laboral.
- c) La duración de la modalidad de teletrabajo.
- d) Los derechos y obligaciones del teletrabajador.
- e) Lo relacionado con la entrega y facilitación de los equipos informáticos para la prestación del servicio.
- f) Debido manejo, uso y utilización de los equipos y herramientas facilitados para el desarrollo del teletrabajo.
- g) La discriminación de los equipos, herramientas y mobiliario entregado al teletrabajador para prestar el servicio contratado.
- h) Fijación de un auxilio compensatorio de costos de servicios públicos NO SALARIAL, únicamente para aquellas personas que presten servicios bajo la modalidad de TELETRABAJO.
- i) Faltas graves dentro de la modalidad de teletrabajo, determinadas como tal dentro de la política y dentro del presente reglamento interno.
- j) Fijación de un auxilio de conectividad para los teletrabajadores que devengan menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- k) La forma y manera en que se realizará el control y supervisión del servicio al teletrabajador por parte de la empresa.
- l) Medidas de seguridad y prevención de riesgos en el teletrabajo.
- m) Seguridad de la información.
- n) Protección de datos personales.
- o) Confidencialidad

Para todos los efectos legales se entenderá que la Política de Teletrabajo o documento similar que regule la materia al interior de la Cooperativa, hace parte integral del presente Reglamento Interno.

CAPITULO XXIV

DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, LOS APRENDICES Y LAS PRÁCTICAS LABORALES

En este acápite se establecerá la manera en que se regulará al interior de la empresa las condiciones, requisitos, derechos, obligaciones, prohibiciones e intervinientes relacionados con las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje, ello atendiendo a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 202, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 0223 de 2025 y las normas que adicionen, modifiquen y/o complementen la materia.

ARTÍCULO 70. OBJETO. Al interior de la empresa las relaciones legales creadas en razón de prácticas laborales y/o contratos de aprendizaje se regularán y regirán por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 202, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 0223 de 2025 y las normas que adicionen, modifiquen y/o complementen la materia.

ARTÍCULO 71. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente capítulo regula y establece las pautas legales que regirán las relaciones formativas de las prácticas laborales y la forma de contratación de estudiantes para las prácticas laborales.

PARÁGRAFO 1º. En atención a lo dispuesto en el Artículo 2.2.6.3.2 del Decreto 0223 de 2023 de 2026, en lo atinente con las prácticas regidas bajo la modalidad de docencia servicio en el área de la salud para el personal asistencial, las mismas se regulan de acuerdo a lo establecido en el Decreto 2106 de 2019. Por su parte, las prácticas laborales en el sector salud que no tengan relación con la parte asistencial, se podrán ejecutar en el marco de las disposiciones normativas determinas en el Decreto 0223 de 0223 de 2026.

ARTÍCULO 72. DEFINICIONES.

- a) **ACOSO EN AMBIENTES ESCENARIO DE PRÁCTICA:** es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un practicante por parte de cualquier persona con quien comparta escenario formativo en la empresa, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio en su proceso de formación, generar desmotivación en el mismo, o inducir la renuncia a este.
- b) **ALTERNANCIA:** metodología didáctica que combina periodos de tiempo de aprendizaje entre la teoría y la práctica, dentro de los programas en modalidad dual de la educación superior, en los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo y la estrategia de formación dual del SENA.
- c) **EMPRESA PATROCINADORA:** entidad privada o entidad estatal que celebra un contrato de aprendizaje.
- d) **ENTIDAD PRIVADA:** persona natural o jurídica del derecho privado, que se dedica a actividades con o sin ánimo de lucro.

- e) **ESCENARIO DE PRÁCTICA LABORAL:** entidad privada o estatal que, en su calidad de escenario laboral real, recibe al practicante para la realización de actividades formativas relacionadas con su área de conocimiento en un ambiente laboral real, durante el tiempo determinado por el programa académico o formativo respectivo para el cumplimiento de la práctica laboral. en los programas de modalidad dual de la vía de cualificación educativa y los programas de la vía de cualificación del subsistema de formación para el trabajo, los escenarios laborales reales son co-formadores.
- f) **FASE LECTIVA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:** aquella en la que el aprendiz permanece en la institución educativa recibiendo la formación teórica y realizando prácticas de laboratorio, previstas en el plan de estudios.
- g) **FASE PRÁCTICA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:** aquella en la que el aprendiz desarrolla actividades de práctica laboral en la empresa patrocinadora, aplicando los conocimientos adquiridos en su proceso formativo.
- h) **FORMACIÓN DUAL:** proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre la empresa y la institución oferente de los programas, siendo co-formadoras en un esquema de alternancia para el desarrollo intercalado de las etapas práctica y lectiva, a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa. Esta se desarrolla como una modalidad en los programas de educación superior de la vía de cualificación educativa, como un referente obligatorio de los programas de la vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo, o como la estrategia de formación dual del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- i) **FORMACIÓN PROFESIONAL METÓDICA Y COMPLETA:** proceso de enseñanza y aprendizaje de carácter teórico - práctico, que busca el desarrollo competencias, evidenciadas en conocimientos, destrezas y actitudes de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.
- j) **INSTITUCIÓN EDUCATIVA:** entidad formativa (Institución de Educación Superior, Institución de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano o el Servicio Nacional de Aprendizaje) a la que se encuentra adscrito y/o matriculado el estudiante que desarrolla la práctica laboral.
- k) **MONITOR:** Persona designada por la institución educativa para realizar la orientación pedagógica del aprendiz en la práctica laboral, ejerciendo de esta manera la supervisión de la actividad formativa. Su función principal consiste en acompañar el proceso de enseñanza-aprendizaje, garantizar la aplicación de los contenidos teóricos o competencias en la

práctica y articular el componente académico o formativo con la experiencia en el entorno productivo. En conjunto con el tutor, el monitor guía al estudiante en la construcción de competencias, asegurando que la práctica mantenga su propósito formativo.

- l) **PLAN DE PRÁCTICA:** documento suscrito por el estudiante, el tutor y el monitor al inicio de la práctica laboral guiada y/o autónoma, en el cual se definen los objetivos formativos alcanzar, los resultados de aprendizaje conforme a las actividades que el estudiante desarrollará en el escenario de práctica, y con supervisión de la actividad .

- m) **PLAZA DE PRÁCTICA LABORAL:** vacante que contiene el conjunto de actividades que el estudiante realizará para el cumplimiento de la práctica laboral que se encuentra relacionada con su área de estudio, desempeño y tipo de formación.

- n) **PRACTICANTE:** estudiante que desarrolla actividades de práctica formativa, conforme a la normatividad propia de la vía de cualificación en la que se encuentra desarrollando su proceso de aprendizaje.

- o) **TUTOR:** trabajador de la empresa escenario de práctica que, por su experiencia, conocimiento y dominio del oficio o actividad productiva, es designado para guiar y acompañar al aprendiz en su proceso formativo, en coordinación con el monitor, quien liderará los aspectos pedagógicos.

- p) **VINCULACIÓN FORMATIVA:** acto jurídico o acto administrativo mediante el cual se regulan las relaciones de práctica laboral de un estudiante en el marco de un proceso formativo que se adelanta en un entorno laboral real. En ellas participan tres sujetos: el estudiante, el escenario de práctica y la institución educativa. Para la regulación de las relaciones de estos sujetos, se deberán celebrar acuerdos de voluntades o expedir un acto administrativo por escrito, en los cuales se especifiquen como mínimo los siguientes aspectos: obligaciones de las tres partes, derechos de las tres partes, duración de la práctica, lugar de desarrollo de la práctica, supervisión de la práctica.

ARTICULO 73. En atención a lo dispuesto en el Artículo 2.2.6.3.1.2 del Decreto 0223 de 2026, y conforme al presente capítulo, el referido decreto regulará las relaciones formativas de práctica laborales en las que se vean inmersos estudiantes de programas: i. normalistas en escuelas normales superiores, ii. educación superior de pregrado y posgrado, iii. Educación para el trabajo y desarrollo humano, iv. Formación Profesional Integral del SENA o del subsistema de formación para el trabajo.

ARTÍCULO 74. DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DE LAS PRÁCTICAS LABORALES: En atención a lo dispuesto en el Artículo 2.2.6.3.1.3. del Decreto 0223 de 2026, se entenderá que son elementos esenciales de las prácticas laborales, los siguientes:

a) **CARÁCTER FORMATIVO:** La práctica laboral es una actividad pedagógica adelantada por un estudiante, para desarrollar competencias básicas, transversales y laborales en escenarios de trabajo real, que lo preparan para su desempeño autónomo en el mercado laboral. Por lo tanto, las actividades que este desarrolla deben versar sobre los asuntos establecidos por el programa académico o formativo respectivo y en armonía a las necesidades del escenario de práctica laboral. En los programas de modalidad dual, la empresa es co-formadora conforme al modelo de formación de la vía de cualificación respectiva.

b) **RELACIÓN TRIPARTITA:** En las prácticas laborales participan el practicante, el escenario de práctica y la Institución Educativa.

c) **SUPERVISIÓN:** Tanto la Institución Educativa como el escenario de práctica, a través de monitor y tutor, deberán realizar acompañamiento y seguimiento periódico o permanente al desarrollo de la práctica laboral.

d) **VIGENCIA LIMITADA:** Las prácticas laborales no pueden superar el tiempo dispuesto para ello en los reglamentos y normatividad de la Institución Educativa y conforme a la modalidad del programa. Con todo y para el caso de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, esta vigencia debe estar acorde con lo dispuesto en la autorización previa que expida el Inspector del Trabajo y Seguridad Social.

e) **PRESENCIALES.** Como regla general, las prácticas laborales deberán desarrollarse de manera presencial. No obstante, cuando así lo acuerden expresamente la institución formativa y el escenario de práctica, podrán llevarse a cabo en modalidad híbrida o virtual, siempre que sea compatible con la naturaleza de la actividad y conforme a la regulación existente en la respectiva vía de cualificación en la cual se adelante la formación. En cualquier caso, al estudiante se le deberá asegurar la afiliación a la seguridad social y el respeto de los derechos que correspondan según la modalidad de contratación definida para el desarrollo de la práctica.

ARTÍCULO 75. DE LA EDAD MÍNIMA PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS LABORALES.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 2.2.6.3.1.4 del Decreto 0223 de 2026 y en el Artículo 35 del Código de la Infancia y adolescencia, las edades mínimas serán las siguientes:

a) Estudiantes entre quince (15) y diecisiete (17) años: Los representantes legales de este tipo de menores de edad, tienen la obligación de tramitar previamente al inicio de la etapa práctica la solicitud de autorización ante el Inspector del Trabajo para que el estudiante pueda realizar la práctica laboral.

ARTÍCULO 76. DE LOS HORARIOS DE PRÁCTICA PARA ADOLESCENTES. En atención a lo dispuesto en el Artículo 2.2.6.3.1.5. del Decreto 0223 de 2026 y en concordancia con el Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 por medio del cual se modificó el Artículo 161 del C.S.T., las prácticas laborales se realizarán acorde a los siguientes horarios:

a) Los menores de edad entre los 15 y 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna hasta las 6:00 pm y máximo seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales.

b) Los menores de edad mayores de 17 años solo podrán trabajar en jornada máxima hasta las 8:00 p, y máximo ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales.

c) Los adolescentes entre los 15 y menos de 18 años en caso de maternidad, a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia su jornada será máximo hasta las 6:00 pm y máximo cuatro (4) horas diarias para un total de veinte (20) horas a la semana.

ARTÍCULO 77. DEL REPORTE DE PLAZAS EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. La empresa deberá reportar las plazas de práctica laboral disponible al Sistema de Información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, al igual que las que ya hayan sido ocupadas. Lo anterior, no aplica cuando se trate de prácticas de programas de modalidad dual, ello conforme a lo indicado en el Artículo 2.2.6.3.1.6. del Decreto 0223 de 2026.

El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, a cambio el aprendiz recibirá un apoyo al sostenimiento mensual. (Artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 81 del C.S.T.).

PARÁGRAFO. De acuerdo al o establecido en el Artículo 81 del C.S.T. modificado por el Artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, La Empresa certificará y reconocerá como experiencia laboral a favor del aprendiz el tiempo correspondiente a la fase práctica o dual realizada por este, una vez finalice la misma.

ARTÍCULO 78. OBLIGACIONES DE ESTUDIANTE. De conformidad con el Artículo 2.2.6.3.1.8. del Decreto 0223 de 2026, son obligaciones del estudiante:

1. Procurar el cuidado integral de su salud en desarrollo de las prácticas laborales,
2. Presentar inicio de la actividad formativa, un plan práctica laboral que debe ser aprobado por el tutor y el monitor,
3. Cumplir con horario de la práctica laboral asignado para su desarrollo conforme a lo acordado con tutor, monitor de práctica y lo dispuesto en los artículos 2.2.6.3.1.4 y 2.2.6.3.1.5 del presente decreto,
4. Cumplir con las actividades, compromisos y condiciones acordados para el desarrollo de la práctica laboral, conforme al plan de práctica,
5. Realizar un uso adecuado los elementos entregados para el desarrollo de la práctica laboral, mismos que deberá entregar a la fecha de terminación de la actividad formativa,
6. Mantener estricta confidencialidad sobre información que le sea entregada o conozca en desarrollo de la práctica laboral,
7. Informar a la Institución Educativa y al escenario de práctica, cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar el desempeño de sus actividades formativas práctica. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación,
8. Para los contratos de aprendizaje en fase práctica, las demás que se encuentren contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa patrocinadora o cualquier otra fuente formal

de aplicación obligatoria del Derecho del Trabajo. el caso de vinculación formativa, los demás que se contemplen en el reglamento de prácticas adoptado por el escenario de práctica o aquellos que sean pactados por partes.

PARÁGRAFO. Se establece en el presente Reglamento que adicional a las anteriores obligaciones, también serán obligaciones del estudiante durante la vigencia del desarrollo del contrato: a) Concurrir, asistir y cumplir puntualmente a las clases durante los períodos de enseñanza para recibir la formación profesional integral, b) Someterse a los reglamentos, políticas y normas determinadas por el centro de formación, y/o institución de educación superior y/o tecnológica o tecnóloga en la que se encuentra matriculado y adelanta sus estudios, c) Poner toda su diligencia, cuidado y aplicación dentro del proceso de formación teórico y productivo para lograr el mayor rendimiento en su formación, d) asistir de manera puntual al lugar asignado para ejecutar y desarrollar su proceso de formación en la fase productiva, obligación esta que se mantendrá durante todo el período establecido para esta fase, e) ejecutar de manera plena, organizada y completa todas las actividades que se le indiquen por parte de **LA EMPRESA** y que guarden relación con su proceso de formación, cumplimiento con las indicaciones que le señale **LA EMPRESA**, f) Cumplir de manera plena durante la fase productiva dentro de su proceso de formación el horario de trabajo indicado por **LA EMPRESA** el cual se ajusta a lo determinado en la Ley 2101 de 2021 y el Artículo 161 del C.S.T., modificado por la Ley 2466 de 2025, g) Proporcionar y suministrar la información completa y verás requerida por **LA EMPRESA** para que esta última pueda realizar de manera oportuna y en debida forma las afiliaciones al Sistema de Seguridad Social en cada una de las etapas que conforman el contrato de aprendizaje según sea el caso, h) Observar rigurosamente las normas que le fije **LA EMPRESA** para la realización de la labor y/o actividades que guarden relación con su proceso de formación, i) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa, j) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir cabalmente con la labor y/o actividades que guarden relación con su proceso de formación, k) Actuar permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con **LA EMPRESA**, l) Avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia, m) cumplir íntegramente con las labores encomendadas a su cargo, n) Mantener durante el término de ejecución del contrato, su vínculo académico con el centro de formación y/o institución de educación superior y/o tecnológica o tecnóloga en la que **el estudiante** se encuentra matriculado y adelanta sus estudios, ñ) No presentarse a **LA EMPRESA** en estado de embriaguez o bajo signos de haber consumido bebidas embriagantes o bajo el efecto o indicios de haber consumido estupefacientes, narcóticos o drogas o similares, o) Utilizar los equipos y/o elementos de protección personal que la **EMPRESA** le entregue para la ejecución de las actividades, p) Aceptar las deducciones legales que durante la fase productiva del contrato de aprendizaje realice **LA EMPRESA** con cargo al apoyo al sostenimiento que recibe **el estudiante** con destino al pago de aportes a salud y pensiones, r) Someterse a los exámenes médicos ocupacionales que le indique **LA EMPRESA** durante el desarrollo de la fase productiva del contrato de aprendizaje, s). Las demás que se deriven de la naturaleza propia de la relación contractual y que se impartan para el buen desarrollo del presente contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 79. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. De conformidad con el Artículo 2.2.6.3.1.10 del Decreto 0223 de 2026, son obligaciones de la empresa.

1. Registrar y publicar las plazas de práctica a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, acorde con lo dispuesto en el artículo 2.2.6.3.1.6. del referido decreto, 2. Proponer y postular, con apoyo de la Institución educativa respectiva, los perfiles para las plazas de práctica en modalidad dual que serán parte de programas en modalidad dual, 3. Establecer, aplicar y dar a conocer a los estudiantes que se postulan, el proceso de selección para la asignación de plazas de práctica, así como los resultados de este, 4. Establecer mecanismos o criterios que promuevan la selección de las jóvenes y mujeres en prácticas laborales cuya área de cualificación esté relacionada con la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 2314 de 2023, 5. Disponer medidas para garantizar entornos laborales seguros y protectores para no discriminación de las jóvenes y mujeres en las prácticas laborales, 6. Contar con espacios y suministrar los elementos necesarios para que el practicante adelante su actividad formativa, incluyendo los elementos de protección personal que correspondan según la actividad que desarrollará el estudiante, 7. Realizar una inducción a los practicantes, en la que se expongan todos los asuntos relativos al funcionamiento del escenario de práctica y de la práctica en sí misma. En el contrato de aprendizaje, la empresa patrocinadora entregará al aprendiz una copia del reglamento interno de trabajo, 8. Designar un tutor de práctica que será encargado de la supervisión y acompañamiento del desarrollo de la práctica laboral, 9. Cumplir con los procesos de formación de tutor, para los programas en modalidad dual, 10. Fijar a través del tutor, y en conjunto con el estudiante y el monitor, el plan de práctica laboral. Para los programas en modalidad dual, el plan de práctica debe acordarse con tripartismo y teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado, 11. Cumplir con sus obligaciones en materia de Seguridad social, en concordancia con normas señaladas para las modalidades contractuales dispuestas para el desarrollo de prácticas laborales indicadas en el artículo 2 3.1.14. del referido decreto, 12. Asignar actividades y responsabilidades al practicante que deberán tener directa relación con el área de cualificación de su formación y al plan de práctica dispuesto en los términos del presente capítulo, 13. Ser co-formadoras en la fase práctica teniendo en el modelo de alternancia pactado para la formación en modalidad dual, 14. Pactar, con la institución educativa y para modalidad dual, un modelo alternancia para cumplir con plan de formación del estudiante, 15. Certificar la realización de la práctica laboral, previo aval o verificación su cumplimiento, 16. Disponer un reglamento de prácticas en el que se determinen las reglas para facilitar el ejercicio de la actividad objeto de vinculación formativa y mantener el orden y la disciplina.

ARTÍCULO 80. OBLIGACIONES DEL TUTOR. Este será designado por la empresa en su calidad de escenario de práctica, el cual tendrá como propósito asegurar la adecuada ejecución de las prácticas laborales, acompañar al estudiante y realizar seguimiento el desarrollo de la actividad formativa de manera previa al inicio de la práctica, así mismo deberá cumplir con las siguientes obligaciones: 1. Tener conocimiento y experiencia en los asuntos que sean objeto de la actividad formativa, 2. Velar por el correcto desarrollo de las actividades en la ejecución de la práctica laboral, 3. Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el monitor, el plan de práctica laboral, 4. Avalar informes periódicos presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en cumplimiento del plan práctica, 5. Informar a institución educativa cualquier situación afecte el normal desarrollo de la práctica laboral. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación, 6. Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad, 7. Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a la normatividad que evidencie en ejercicio de su actividad.

ARTÍCULO 81. OBLIGACIONES DEL MONITOR. Este será designado por la Institución de Educación, el cual será un docente o instructor, y tendrá las siguientes obligaciones: 1. Velar por el correcto desarrollo de las actividades en el desarrollo de la práctica laboral, 2. Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el tutor, el plan de práctica laboral, 3. Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan de práctica, 4. Informar al escenario de práctica cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral, 5. Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, 6. Reportar oportunamente al Ministerio del o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a la normatividad.

PARÁGRAFO. De conformidad con lo determinado en el numeral 3° del Artículo 2.2.6.3.1.11 del Decreto 0223 de 2026, el estudiante, el tutor y el monitor deberán suscribir un documento en el que definan los objetivos formativos a alcanzar, conforme a las actividades que el estudiante desarrollará en el escenario de práctica. El plan de práctica **constituye parte integral del contrato de aprendizaje.**

ARTÍCULO 82. DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LAS PRÁCTICAS LABORALES. En atención a lo dispuesto en el Artículo 2.2.6.3.1.12 del Decreto 0223 del 2026, la empresa incluirá dentro de las políticas y protocolos de prevención, protección y atención del acoso sexual a los practicantes y aprendices. Así mismo, los incluirá en todas las actividades preventivas y de promoción que sobre la materia desarrolle el escenario de práctica, ello atendiendo a lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 83. DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA. De acuerdo con el Artículo 2.2.6.3.2.1 del Decreto 0223 de 2026 es el acto jurídico por medio del cual se establece una relación de carácter formativo, mediante el cual el estudiante desarrolla la práctica laboral o judicatura en un escenario real de trabajo y por un tiempo determinado, con el fin de cumplir el requisito de su programa de formación.

PARÁGRAFO. En atención a lo dispuesto en el Artículo 15 de la Ley 1780 de 2016 la vinculación formativa **NO CONSTITUYE UNA RELACIÓN DE TRABAJO.**

ARTÍCULO 84. DEL HORARIO DURANTE DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA. En cuanto al horario durante la vigencia de la vinculación formativa, la misma no podrá ser superior a la jornada ordinaria establecida al interior de la empresa, ni superior a la jornada máxima legal vigente.

PARÁGRAFO. La empresa/escenario de práctica permitirá que el estudiante asista a las actividades formativas que sean convocadas por la Institución Educativa.

PARÁGRAFO. En el eventual caso que la empresa/escenario de práctica establezca turnos para el desarrollo de las prácticas, de manera preferente programará al practicante en jornada diurna. No obstante lo anterior, se podrá programar para realizar y desarrollar las actividades formativas en jornadas nocturnas, dominicales o festivas, siempre que dichas jornadas estén destinadas al cumplimiento de los objetivos del programa y de la finalidad formativa.

ARTÍCULO 85. DE LOS ACUERDOS DE VOLUNTADES DE VINCULACIÓN FORMATIVA. De conformidad con lo establecido en el Artículo 2.2.6.3.2.4 del Decreto 0223 de 2026, el acuerdo de voluntades debe constar por escrito y de manera previo al inicio de la actividad formativa, acuerdo este que debe contar con los requisitos determinados en el artículo antes referido. En todo caso el acuerdo gozará de la característica de ser **tripartito**, por ello, deberá estar suscrito por el estudiante, el representante legal del escenario de práctica y el representante legal de la institución de educación.

ARTÍCULO 86. DE LA DURACIÓN DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA. La vigencia de esta será la que se encuentre definida en el programa de formación de acuerdo al diseño micro curricular que le permita al estudiante cumplir con el requisito para culminar sus estudios u obtener el título. En todo caso, la duración tendrá que ser certificada por la institución de formación a la que pertenezca el estudiante.

ARTÍCULO 87. CAUSALES DE TERMINACIÓN DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA. De acuerdo a lo preceptuado en el Artículo 2.2.6.3.2.6 del Decreto 0223 de 2026, se entenderán como causales de terminación las siguientes:

1. Cumplimiento del plazo fijo pactado conforme a lo determinado en el acuerdo de vinculación formativa.
2. Pérdida la condición de estudiante derivada de la terminación del contrato prestación servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa. Es obligación de la Institución Educativa informar al escenario de práctica de situación, tan pronto como ocurra.
3. Escrito de terminación anticipada de la práctica suscrito conjuntamente por parte del estudiante, tutor y monitor. Este documento deberá justificar expresamente la causal que impide la continuidad del ejercicio.
4. Aquellas causales establecidas en la reglamentación interna del escenario de práctica (Reglamento Interno de Trabajo, Políticas internas de la empresa) o Institución Educativa, en caso que sean dispuestas.
5. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento escenario de práctica laboral.

ARTÍCULO 88. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. En el caso de los estudiantes que se encuentren realizando su práctica de formación bajo la modalidad de vinculación formativa, el régimen disciplinario sancionatorio, será el establecido en el reglamento y normativa de la institución Educativa. Por tal motivo, el Reglamento Interno de Trabajo **no aplica a los estudiantes que celebren vinculación formativa en tanto que dicha vinculación no tiene carácter laboral.**

ARTÍCULO 89. DEL AUXILIO DE PRÁCTICA. Los practicantes vinculados mediante vinculación formativa solo tendrán una suma dineraria mensual a título de auxilio de práctica **solo si se pactó así con la empresa escenario de práctica, de pactarse, dicha suma no constituye salario.** En caso de ausencia de pacto, entiéndase que no se cancelará ningún tipo de auxilio durante el período de actividad formativa. Ello conforme al Artículo 2.2.6.3.2.8 del Decreto 0223 de 2026.

PARÁGRAFO. En concordancia con lo determinado en el Artículo 2.2.6.3.2.10 Parágrafo 2° del Decreto 0223 de 2026, en el eventual caso de haberse pactado un auxilio de práctica, en el eventual caso de presentarse una interrupción de la práctica formativa, durante el tiempo de interrupción el escenario de práctica no está en la obligación de pagar a favor del estudiante el valor del auxilio de práctica pactado.

ARTÍCULO 90. DE LA INTERRUPCIÓN DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA. En atención a lo dispuesto en el Artículo 2.2.6.3.2.10 del Decreto 0223 de 2026 la práctica laboral bajo la modalidad de vinculación formativa, se podrá interrumpir en los siguientes casos:

1. Vacaciones colectivas del escenario de práctica que coincidan con la fase práctica de la vinculación formativa. En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación.
2. Por incapacidad o licencia de maternidad o paternidad del practicante, ya sea de origen común o laboral.
3. Fuerza mayor o caso fortuito debidamente soportado y bajo concepto favorable de la interrupción emitido por el escenario de práctica y de la Institución Educativa.
4. Suspensión de actividades en el escenario de práctica.

PARÁGRAFO. El tiempo de suspensión o interrupción por una cualquiera de las causales arriba expuestas no se contabilizará para efectos de la duración, por lo tanto, la práctica se reanuda una vez el escenario de práctica retome sus labores o se supere la interrupción

ARTÍCULO 91. DE LA EXCLUSIÓN DE LA CUAL DE APRENDIZAJE. Los estudiantes vinculación mediante vinculación formativa no aplican para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje conforme a lo determinado en el Artículo 2.2.6.3.2.11 del Decreto 0223 de 2026.

DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 92. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, a cambio el aprendiz recibirá un apoyo al sostenimiento mensual. (Artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 81 del C.S.T.).

ARTÍCULO 93. DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

1. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere artículo 2.2.6.3.3.9. del Decreto 0223 de 2026. Considerando su finalidad, la duración del contrato será a término fijo determinada conforme se indica en el artículo

2.2.6.3.3.10 del Decreto 0223 de 2026 y no podrá ser superior a la duración máxima prevista en el artículo 81 del Código Sustantivo Trabajo.

2. La subordinación jurídica en el contrato de aprendizaje se entiende referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación. Dicha subordinación comprende la facultad de dirección y la potestad disciplinaria del empleador, las cuales deberán ejercerse con respeto por la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia que resulten vinculantes. La facultad disciplinaria tendrá como finalidad facilitar la formación integral del aprendiz y preservar el orden en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y en el artículo 115 del Código Sustantivo Trabajo.

3. La formación se recibe a título estrictamente personal.

4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje, de modo que el aprendiz recibirá de la empresa patrocinadora dicho apoyo, según lo previsto en artículo 81 del Código Sustantivo.

ARTÍCULO 94. DEL APOYO AL SOSTENIMIENTO, LA SEGURIDAD SOCIAL Y LAS PRESTACIONES SOCIALES. De acuerdo con la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 0223 de 2026, ello dependerá del tipo de formación, así:

1. Formación Dual:

Apoyo al sostenimiento. El trabajador (aprendiz) recibirá durante el primer año de formación el equivalente al 75% del Salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año de formación el equivalente al 100% del Salario mínimo legal mensual vigente.

Afiliación y aportes a la seguridad social. Durante toda la formación dual el trabajador (aprendiz) estará afiliado al Sistema de Seguridad Social (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) conforme al régimen que regula a los trabajadores dependientes.

Prestaciones sociales. Durante toda la formación dual el trabajador (aprendiz) tendrá derecho al reconocimiento y pago de prestaciones sociales y demás auxilios y derechos propios del contrato laboral.

2. Formación Tradicional:

Apoyo al sostenimiento. El trabajador (aprendiz) recibirá durante la etapa lectiva el equivalente al 75% del Salario mínimo legal mensual vigente y durante la etapa práctica el equivalente al 100% del Salario mínimo legal mensual vigente

Afiliación y aportes a la seguridad social. Durante la etapa lectiva, solo estará afiliado a Salud y Riesgos Laborales y el aporte lo realizará en un 100% la empresa patrocinadora. Por su parte, durante la etapa práctica estará afiliado al Sistema de Seguridad Social (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) conforme al régimen que regula a los trabajadores dependientes y el pago

de aportes se realizarán de forma conjunta entre el trabajador (aprendiz) y la empresa patrocinadora, de allí que, se realizarán los descuentos legales que le corresponden al aprendiz.

Prestaciones sociales. Durante toda la etapa lectiva, no se genera la causación de este tipo de derechos, por su parte, durante la etapa práctica el trabajador (aprendiz) tendrá derecho al reconocimiento y pago de prestaciones sociales y demás auxilios y derechos propios del contrato laboral.

3. Estudiantes Universitarios.

Apoyo al sostenimiento. El trabajador (aprendiz) recibirá el equivalente al 100% del Salario mínimo legal mensual vigente

Afiliación y aportes a la seguridad social. Durante la etapa lectiva, solo estará afiliado a Salud y Riesgos Laborales y el aporte lo realizará en un 100% la empresa patrocinadora. Por su parte, durante la etapa práctica estará afiliado al Sistema de Seguridad Social (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) conforme al régimen que regula a los trabajadores dependientes y el pago de aportes se realizarán de forma conjunta entre el trabajador (aprendiz) y la empresa patrocinadora, de allí que, se realizarán los descuentos legales que le corresponden al aprendiz.

Prestaciones sociales. Durante toda la etapa lectiva, no se genera la causación de este tipo de derechos, por su parte, durante la etapa práctica el trabajador (aprendiz) tendrá derecho al reconocimiento y pago de prestaciones sociales y demás auxilios y derechos propios del contrato laboral.

ARTÍCULO 95. DE LOS EXAMENES MÉDICOS OCUPACIONALES. En lo relacionado a los exámenes médicos de ingreso, periódicos, de egreso y post-incapacidad, los mismos están a cargo de la empresa patrocinadora.

ARTÍCULO 96. DEL REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL EN ETAPA LECTIVA. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.2.6.3.3.8. del Decreto 0223 de 2026 la gestión de reporte con destino a la ARL para accidente de trabajo y enfermedad laboral en la fase lectiva del contrato de aprendizaje, se realizará así:

1. El aviso a la Administradora de Riesgos Laborales y a la empresa patrocinadora de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de Institución Educativa.
2. La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa de aprendiz y la empresa patrocinadora.
3. El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora del aprendiz

ARTÍCULO 97. DE LOS EXCLUIDOS PARA REGULACIÓN DE CUOTA DE APRENDICES:

1. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica este reconocida por el ICBF que presten servicios de atención integral a la primera infancia.

2. La industria de la construcción, pues la misma se regula de acuerdo a lo determinado en el Decreto 2375 de 1974.
3. Las empresas que se encuentren en proceso de concordato o se hayan acogido a la Ley 550 de 1999.
4. Las empresas que se acojan a Régimen de Insolvencia Empresarial de la Ley 1116 de 2006.
5. Los programas técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota aprendices obligatoria para las empresas de vigilancia y seguridad privada y las Cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada, de conformidad con el parágrafo del artículo 11 la Ley 1920 de 2018.

ARTÍCULO 98. CONCURRENCIA DE CONTRATOS. Aunque el contrato de aprendizaje se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros de naturaleza diferente, no pierde su naturaleza y, por tanto, son aplicables las normas Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 99. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. Un estudiante no puede celebrar más de un contrato de aprendizaje con una o más empresas patrocinadoras al mismo tiempo, ya que el mismo como finalidad desarrollar formación teórica dentro un programa de formación específico.

ARTÍCULO 100. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. De conformidad con el Artículo 2.2.6.3.3.20 del Decreto 0223 de 2026 la facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora se ejercerá únicamente para facilitar aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin mantener el orden y la disciplina en la empresa patrocinadora. Para efecto, el Reglamento Interno Trabajo podrá establecer disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

En caso de aperturarse medidas disciplinarias por faltas graves, la empresa patrocinadora comunicará al monitor de la institución de educación vía correo electrónico. En lo atinente a la decisión que se adopte y que genere la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, la misma deberá comunicarse al SENA para efectos de cumplir con la cuota de aprendices. Así mismo, deberá comunicarse a la Institución de Educación del aprendiz directamente al monitor designado.

ARTÍCULO 101. DE LA LIBERTAD SINDICAL. Durante la etapa práctica del contrato de aprendizaje o durante la formación dual, los aprendices gozan de los derechos colectivos, particularmente los relativos a la asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga. No obstante lo anterior, el apoyo al sostenimiento no podrá ser objeto de regulación mediante convenios o contratos colectivos ni por medio de laudos arbitrales.

ARTÍCULO 102. DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Durante la etapa práctica o a formación dual, el contrato de aprendizaje goza de las garantías propias de la estabilidad laboral reforzada en todas sus especies conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 103. DE LA INCLUSIÓN DE LOS APRENDICES AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Los

aprendices en etapa práctica para efectos normativos se entienden incluidos en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos, por lo tanto, podrán ser elegidos y participar en el COPASST siempre y cuando el plazo fijo pactado en el contrato de aprendizaje lo permita. Así mismo, podrán ser tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del COCOLAB y podrán ser designados como representantes siempre y cuando el plazo fijo pactado en el contrato de aprendizaje lo permita.

ARTÍCULO 104. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Para garantizar el cumplimiento

de la finalidad esencial del contrato de aprendizaje, además de las causales establecidas en el artículo 51 de Código Sustantivo del Trabajo, en la fase práctica este podrá suspenderse por las siguientes causas especiales:

1. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado.

En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación. La práctica se reanuda una vez la empresa retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.

2. La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un período de un (1) mes calendario. Ante esta situación, el contrato se reanuda una vez el estudiante cumpla con el periodo de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto.

PARÁGRAFO. Durante el período de las suspensiones especiales contempladas en el artículo anterior, se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas, en fase lectiva o práctica, y para la empresa patrocinadora la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de esta última las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente, aquellas que le correspondan frente al Sistema de Seguridad Social.

Los períodos de suspensión podrán descontarse por la empresa al liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado del contrato que una vez desaparecida causal de suspensión, se reactivará el proceso formativo completar tiempo previsto.

ARTÍCULO 105. DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Son causas para dar por terminado el contrato de aprendizaje.

1. Por muerte del aprendiz.

2. Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
3. Por liquidación o clausura definitiva la empresa o establecimiento.
4. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
5. Por sentencia ejecutoriada.
6. Por expiración del plazo fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el artículo 2.2.6.3.10 del decreto 0223 de 2026.
7. Por decisión unilateral con justa causa, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.6.3.30 del Decreto 0223 de 2026.

PARÁGRAFO 1°. De acuerdo a lo determinado en el Decreto 0223 de 2026 la finalización del contrato de aprendizaje por la expiración o cumplimiento del plazo fijo pactado no requiere preaviso, en tanto la duración está objetivamente determinada por la Institución de educación y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite que las partes conozcan desde el inicio la fecha en que finalizará la relación de aprendizaje.

PARÁGRAFO 2°. DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. En atención a lo dispuesto en el Artículo 2.2.6.3.30 del Decreto 0223 de 2026 se entenderá que la empresa patrocinadora podrá dar por finalizado el contrato de aprendizaje unilateralmente por la siguientes justas causas:

1. Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
3. Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el artículo 2.2.6.3.3.20. del Decreto 0223 de 2026.
4. La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

ARTÍCULO 106. DE LA MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 34 de la Ley 789 de 2002 modificado por el Artículo 23 de la Ley 2466 de 2025, **La Empresa** obligada a cumplir cuota de aprendices, tendrá que cancelar al SENA un valor mensual que corresponde a uno punto cinco (1.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada aprendiz que no contrate. Dado el caso que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

ARTÍCULO 107. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ESPECIAL. En atención a lo determinado en el Artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 81 del C.S.T, el contrato laboral especial y a término fijo no podrá ser superior a tres (3) años.

CAPÍTULO XXV

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 108. La Cooperativa publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles en dos (2) sitios distintos de sus instalaciones y a través de medios virtuales a los cuales los trabajadores puedan acceder en cualquier momento.

Si existieren varios lugares de trabajo separados, la publicación deberá efectuarse en cada uno de ellos, salvo que el Reglamento se publique por medios virtuales que garanticen su acceso permanente a todos los trabajadores, caso en el cual no será necesaria la realización de publicaciones físicas adicionales.

La Cooperativa podrá publicar el Reglamento Interno de Trabajo en su página web institucional, intranet corporativa o remitirlo a los trabajadores mediante correo electrónico o cualquier otro canal digital institucional que garantice su consulta permanente.

CAPÍTULO XXVI

VIGENCIA

ARTÍCULO 109. El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día 22 del mes de junio del año 2026.

CAPÍTULO XXVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 110. Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Cooperativa.

CAPÍTULO XXVIII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 111. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador empleado en relación con lo establecido en las leyes, contratos

individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (artículo 109, Código Sustantivo del Trabajo).

Medellín, 22 junio de 2026.

Dirección: Calle 62 # 49-49



CARLOS ARIEL CORREDOR SILVA

C.C.73.144.551

REPRESENTANTE LEGAL

COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PROFESIONAL DE ANTIOQUIA "COOPEVIAN C.T.A"

NIT.890982458 - 1