

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO – COOACEDED

Contenido

TITULO I: GENERALIDADES	3
CAPITULO I: PREAMBULO Y PRINCIPIOS.....	3
TITULO II: ADMISIONES PARA EL TRABAJO.....	3
CAPITULO I: CONDICIONES DE ADMISION	3
CAPITULO II: PERIODO DE PRUEBA	5
CAPÍTULO III: CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	6
CAPITULO IV: TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	7
TÍTULO III: JORNADA LABORAL ORDINARIA Y SUS EXCEPCIONES.....	8
CAPÍTULO I: HORARIOS DE TRABAJO.....	8
TÍTULO IV: VACACIONES Y DÍAS DE DESCANSO	10
CAPÍTULO I: DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	10
CAPÍTULO II: VACACIONES REMUNERADAS	12
TÍTULO V: LICENCIAS REMUNERADAS- INCAPACIDADES MÉDICAS Y PERMISOS	14
CAPITULO I: LICENCIAS	14
TITULO VI: SALARIO Y SUS FORMAS.....	19
CAPITULO I: SALARIO MÍNIMO LEGAL, CONVENCIONAL Y SALARIO INTEGRAL	19
CAPITULO II: PRESTACIONES EXTRALEGALES	20
TITULO VII: DE LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.....	20
CAPITULO I: SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, HIGIENE Y SERVICIOS MÉDICOS	20
CAPÍTULO II: RIESGOS LABORALES Y ATENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO	21
TITULO VIII: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE COOACEDED.....	23
CAPITULO I: ADMINISTRACION	23
CAPITULO II: ORDEN JERÁRQUICO	23
TITULO IX: OTRAS DISPOSICIONES.....	24

CAPÍTULO I: LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS	24
CAPITULO II: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DE COOACEDED Y LOS TRABAJADORES.....	26
CAPITULO III: ESCALA DE FALTAS Y PROCEDIMIENTOS PARA SU COMPROBACIÓN. ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE ELLAS	38
TITULO X: PROCEDEMIENTO DISCIPLINARIO	50
CAPITULO I: PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	50
CAPITULO II: RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.	53
CAPITULO III: TELETRABAJO.....	53
TÍTULO XI: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	54
CAPÍTULO I: MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO.....	54
TITULI XII: TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL EMPLEADO	64
CAPITULO I: RECOLECCIÓN DE DATOS.....	64
TITULO XIII: DEL REGLAMENTO INTERNO	64
CAPITULO I: PUBLICIDAD Y SOCIALIZACION.....	64
CAPITULO II: VIGENCIA	64
CAPITULO III: DISPOSICIONES FINALES	65
CAPITULO IV: CLÁUSULAS INEFICACES	65

TITULO I: GENERALIDADES CAPITULO I: PREAMBULO Y PRINCIPIOS

El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la COOPERATIVA DE EDUCADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACION "COOACEDED" con Oficina Principal en la ciudad de Cartagena de Indias D.T. y C, en la Urbanización Santa Lucia Carrera 31 Diagonal 2 Manzana B2 Lote del 1 al 5, establece en pleno cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, la cual garantiza y respeta los derechos fundamentales de los Trabajadores, promoviendo un ambiente laboral digno, justo y equitativo. Reconociendo la importancia de fortalecer las relaciones laborales basadas en la justicia, la igualdad y el respeto mutuo, este Reglamento busca regular de manera clara y precisa las condiciones de interacción y trabajo dentro de la organización, en concordancia con las Leyes laborales Vigentes y los Principios Constitucionales que protegen la dignidad, la igualdad, la libertad, la seguridad social y el trato respetuoso de todos los colaboradores. Nuestro compromiso es promover un entorno laboral que respete los derechos Humanos y laborales, fomente la productividad y contribuya al desarrollo integral y continuo de los Empleados y de la organización misma.

PARÁGRAFO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo será aplicable a la totalidad de Trabajadores de la Cooperativa, donde quiera sea su ubicación, en caso tal que se desarrollen labores en Sucursales, Sedes y/obras distintas a la especificada anteriormente.

ARTÍCULO 1. COOACEDED adoptará los principios de dignidad humana, igualdad de género, no discriminación, trabajo decente, diálogo social, respeto a la seguridad social, y demás normas que establece la Constitución Nacional y las Leyes.

Asimismo, en los procedimientos internos de relación laboral se observarán los derechos adquiridos, la estabilidad laboral, y el marco procesal que regula la Ley 2452 de 2025 o Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

TITULO II: ADMISIONES PARA EL TRABAJO CAPITULO I: CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en COOACEDED debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Cédula de Ciudadanía / Extranjería o tarjeta de identidad, según sea el caso.
2. Autorización por escrito del Inspector de trabajo, a solicitud de los Padres del Representante Legal o del Defensor de familia, en el evento que el aspirante sea un adolescente, a falta del Inspector de Trabajo la autorización será

- expedida por el Comisario de Familia y en defecto de ése por el Alcalde Municipal.¹
3. Hoja de vida actualizada.
 4. Copia de los diplomas y/o certificados de estudios que se hayan acreditado en la hoja de vida.
 5. Certificado de los dos últimos Empleadores con quien haya trabajado, en el que conste el tiempo de servicio, labor ejecutada y el salario devengado,
 6. Aprobar los diversos exámenes que integren el proceso de Selección y Admisión de Personal, de acuerdo con las políticas de COOACEDED al respecto,
 7. Realizar el examen médico de ingreso, que tenga por finalidad determinar la aptitud física y mental del aspirante respecto del oficio que va a desempeñar conforme al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST).
 8. Dos certificados de personas honorables sobre su conducta y capacidad. (Recomendaciones personales).

PARÁGRAFO 1: COOACEDED podrá exigir, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así mismo, COOACEDED deberá abstenerse de incluir o exigir en los formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (LEY ESTATUTARIA 1581 DE 2012); tampoco podrá exigir prueba de gravidez a las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, Constitución Política de Colombia; Artículos 1° y 2° del Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), ni pruebas para detectar el síndrome de inmunodeficiencia adquirida – (LEY 972 DE 2005), ni la Libreta Militar (Artículo 20 Ley 1780 de 2016).

PARÁGRAFO 2: En el proceso de selección, COOACEDED observará plenamente las Normas Legales Vigentes que se relacionen con el mismo y determinará que su finalidad sea buscar entre los diversos candidatos, aquellos que reúnan las condiciones más apropiadas para el cargo que se va a proveer.

ARTÍCULO 3. Completados satisfactoriamente los requisitos establecidos en los Artículos anteriores, al aspirante se le practicarán unas pruebas diagnósticas y se

¹ Según el Código de la Infancia y la Adolescencia, la edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años, para lo cual los adolescentes entre los 15 y 17 años requerirán la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años también podrán recibir la autorización para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. Esta última, establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales. (Artículo 35°, Ley 1098 de 2006)

remitirá al médico laboral de la Cooperativa para que se le practique un examen clínico general y determine sobre las aptitudes y condiciones físicas que aquél posee para el trabajo. La no asistencia a la cita o el no permitir su realización, será motivo para no celebrar el Contrato.

PARÁGRAFO 1. Comprobado el estado de salud del aspirante, la Cooperativa decidirá sobre la vinculación.

PARÁGRAFO 2. COOACEDED realizará los exámenes médicos y periódicos, en las fechas que para el efecto señale como también realizará los exámenes médicos de retiro dentro de los 5 días de haber finalizado el Contrato laboral.

CAPITULO II: PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. Una vez admitido el aspirante COOACEDED podrá estipular con él o ella, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Cooperativa, las aptitudes del Trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 5. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del Contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 6. El período de prueba no puede exceder de DOS (2) meses. En los Contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a UN (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo Contrato, sin que pueda exceder de DOS (2) meses.

Cuando entre COOACEDED y su Trabajador 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)

ARTÍCULO 7. 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 continuare laborando al servicio de COOACEDED, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del Contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

PARAGRAFO: Los Trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III: CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 8. 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 la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una Cooperativa 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 Cooperativa, por cualquier tiempo determinado, no superior a TRES (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 9. Pueden celebrar Contrato de Aprendizaje con la COOACEDE las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 188 de 1959. art.20., modificada por la Ley 789 de 2002 y su Decreto Reglamentario 933 de 2003).

ARTÍCULO 10. El Contrato de Aprendizaje debe constar por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón Social de la Cooperativa, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su Representante Legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del Representante Legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, Apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del Aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el Aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del Contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los Sistemas de Riesgos Profesionales en la fase práctica y en Salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el Aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del Contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 11. Durante toda la vigencia de la relación, el Aprendiz recibirá de la Cooperativa un apoyo de sostenimiento mensual que será como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

Si el aprendiz es Estudiante Universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, sin importar si la formación es o no dual.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al cien por ciento (100%) de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o Contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Art. 30 Ley 79 del 2002).

ARTÍCULO 12. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto como Dependiente por el Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales, pagado plenamente por la Cooperativa.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el Aprendiz estará afiliado a Riesgos Laborales y al Sistema de Seguridad Social integral en Pensiones y Salud conforme al régimen de Trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del Contrato Laboral.

ARTÍCULO 13. El Contrato de Aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y Trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de Aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la Cooperativa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

PARÁGRAFO. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la Cooperativa y se reconocerá como experiencia laboral para el Aprendiz.

CAPITULO IV: TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14. Se consideran Trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de COOACEDED. Estos Trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones que contemple la Ley. (ARTÍCULO 6, C.S.T.)

TÍTULO III: JORNADA LABORAL ORDINARIA Y SUS EXCEPCIONES

CAPÍTULO I: HORARIOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. La jornada laboral ordinaria en COOACEDED será de CUARENTA Y DOS (42) horas semanales², conforme a la Normatividad laboral Vigente; dicha jornada se distribuirá en un máximo de SEIS (6) días a la semana, garantizando en todo caso el descanso obligatorio mínimo de un (1) día, el cual preferiblemente coincidirá con el día domingo.

La jornada diaria no podrá exceder los límites legales, salvo las excepciones previstas en la Ley, y deberá desarrollarse dentro de los horarios establecidos por COOACEDED según las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 1 - Distribución de la Jornada: La jornada semanal podrá distribuirse de manera uniforme o flexible, de común acuerdo entre COOACEDED y el Trabajador, respetando siempre el límite máximo de CUARENTA Y DOS (42) horas semanales.

Para el personal administrativo, la jornada ordinaria se desarrollará bajo alguna de las siguientes modalidades:

a) Jornada ordinaria con sábado laboral:

- Lunes a viernes: SIETE PUNTO CINCO (7.5) horas diarias.
- Sábado: CUATRO (4) horas.

b) Jornada ordinaria sin sábado (redistribuida):

- Lunes a viernes: hasta OCHO PUNTO CUATRO (8.4) horas diarias, sin exceder el límite semanal.

Los horarios específicos de ingreso, salida y tiempos de descanso serán definidos por COOACEDED y comunicados formalmente a los Trabajadores.

PARÁGRAFO 2. Tiempos de Descanso dentro de la Jornada: Durante la jornada laboral se podrá establecer un tiempo de descanso para alimentación, el cual no constituye tiempo de trabajo efectivo. La duración de este descanso será definida por COOACEDED según las necesidades del servicio, sin que afecte el cumplimiento de la jornada semanal.

ARTÍCULO 16. Para todos los efectos legales, se entienden como días laborales aquellos en los cuales COOACEDED desarrolla sus actividades ordinarias.

Para el personal administrativo, los días laborales estarán comprendidos entre lunes y sábado y de lunes a domingo para el personal operativo. Los domingos y días festivos serán considerados como días de descanso obligatorio, salvo en los casos excepcionales previstos en la Ley.

ARTÍCULO 17.

1. Jornadas del Personal de Mantenimiento y Servicios Generales: De acuerdo con las necesidades del servicio, COOACEDED podrá establecer jornadas rotativas para el Personal de Mantenimiento y Servicios Generales, con una

² Ley 2101 de 2021, la cual entró en vigencia el 15 de julio de 2021, la jornada laboral ordinaria de trabajo

duración ordinaria de hasta SIETE HORAS Y TREINTA minutos (7.5) diarias. Cuando por razones excepcionales del servicio se requiera extender la jornada, se reconocerá y pagará el trabajo suplementario conforme a la Ley.

2. Trabajo Suplementario o de Horas Extras: Se entiende por trabajo suplementario el que excede la jornada ordinaria. Este deberá ser previamente autorizado por el Empleador y será remunerado con los recargos legales Vigentes. En ningún caso la jornada laboral podrá exceder los límites máximos establecidos por la Normatividad Laboral.

ARTÍCULO 18. Trabajo en Domingos y Días Festivos. El trabajo en domingos y días festivos será de carácter excepcional y deberá ser previamente autorizado por COOACEDED.

Cuando un Trabajador labore en dichos días, tendrá derecho a:

- a) La remuneración con los recargos legales correspondientes, o
- b) Un día de descanso compensatorio remunerado, conforme a la Ley.

Cuando el trabajo dominical sea habitual, se reconocerá el descanso compensatorio en los términos legales Vigentes.

ARTÍCULO 19. Jornada Flexible. COOACEDED y el Trabajador podrán acordar la implementación de jornadas laborales flexibles, siempre que:

- No se exceda el promedio de CUARENTA Y DOS (42) horas semanales.
- La jornada diaria no sea inferior a CUATRO (4) horas ni superior a NUEVE (9) horas.
- Se garantice un (1) día de descanso obligatorio a la semana.

En estos casos, no habrá lugar al pago de recargos por trabajo suplementario, siempre que no se exceda el promedio semanal legal.

ARTÍCULO 20. Turnos Sucesivos de Trabajo (Jornada Especial de 36 horas): COOACEDED podrá acordar con los Trabajadores la implementación de turnos sucesivos que permitan la operación continua de la cooperativa, conforme a la Ley, siempre que:

- La jornada no exceda SEIS (6) horas diarias.
- La jornada semanal no supere TREINTA Y SEIS (36) horas.

En estos casos no habrá lugar a recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo, siempre que se cumplan las condiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 21. Actividades Recreativas, Culturales o de Capacitación: En caso de que COOACEDED llegue a contar con más de CINCUENTA (50) Trabajadores que laboren la Jornada Máxima Legal, se dará aplicación con lo dispuesto en la Normatividad Vigente respecto a la destinación de tiempo dentro de la jornada para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTÍCULO 22. Control y Registro de la Jornada Laboral. COOACEDED implementará los mecanismos necesarios para el control y registro de la jornada laboral, incluyendo el tiempo de trabajo ordinario, suplementario y de descanso, con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales Vigentes.

ARTÍCULO 23. Desconexión Laboral: COOACEDED garantizará el derecho a la desconexión laboral de sus Trabajadores, en los términos establecidos en la Ley 2191 de 2022 y demás normas que la modifiquen o sustituyan.

En virtud de este derecho, los Trabajadores no estarán obligados a atender órdenes, requerimientos, mensajes, correos electrónicos, llamadas u otros medios de comunicación, por fuera de su jornada laboral, ni durante sus períodos de descanso, vacaciones, licencias o permisos.

COOACEDED se abstendrá de formular requerimientos laborales por fuera de la jornada ordinaria de trabajo, salvo en los siguientes casos excepcionales:

- a) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.
- b) Circunstancias urgentes que afecten la continuidad del servicio o impliquen riesgos para la operación.
- c) Cargos de dirección, confianza y manejo, conforme a la Ley.

COOACEDED adoptará medidas internas orientadas a garantizar el respeto efectivo de este derecho, incluyendo el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

El ejercicio del derecho a la desconexión laboral no podrá generar consecuencias negativas, represalias o afectaciones en las condiciones laborales del Trabajador.

TÍTULO IV: VACACIONES Y DÍAS DE DESCANSO

CAPÍTULO I: DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 24. Descanso Dominical y Festivo: Serán de descanso obligatorio remunerado los días domingo y los días festivos reconocidos por la Legislación Laboral Colombiana.

Todo Trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 9 de julio, 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.

ARTÍCULO 25. Trabajo en día de Descanso Obligatorio:

3. El trabajo en día de descanso obligatorio se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el Salario Ordinario en proporción a las horas laboradas.
4. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado y el Trabajador labora, solo tendrá derecho al recargo establecido en el numeral anterior.

5. Se exceptúa el caso de la Jornada de TREINTA Y SEIS (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PARÁGRAFO 1. Las partes podrán pactar por escrito que el día de descanso sea distinto al domingo. Si no se acuerda expresamente, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO 2. Toda referencia al término “dominical” en el Reglamento o Normativa Interna se entenderá como equivalente a “Día de Descanso Obligatorio”, sin que ello implique necesariamente que sea el domingo.

PARÁGRAFO 3. El trabajo en día de descanso semanal obligatorio es ocasional cuando el Trabajador labora hasta DOS (2) días de descanso semanal obligatorio durante el mes calendario; y es habitual cuando el Trabajador labore TRES (3) o más días de descanso semanal obligatorio durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 4. De acuerdo con lo establecido en la Ley 2466 de 2025, el recargo del cien por ciento (100%) de qué trata este Artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el Empleador, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a ochenta por ciento (80%).
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a noventa por ciento (90%).
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este Artículo.

ARTÍCULO 26. Aviso Sobre Trabajo Dominical: Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo la COOACEDE fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de Trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 27. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el Artículo 29 de este Reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ARTÍCULO 28. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en la Ley la Cooperativa COOACEDE suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en Reglamento. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 29. Condiciones para la Remuneración: La Cooperativa COOACEDE sólo estará obligada a remunerar el descanso semanal obligatorio a los Trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días

laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del Empleador.

PARÁGRAFO 1. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

PARÁGRAFO 2. No tiene derecho a la remuneración de descanso semanal obligatorio el Trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que, a juicio de LA COOACEDED, no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.

PARÁGRAFO 3. Para los efectos de la remuneración del descanso semanal obligatorio, los días festivos no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el Trabajador.

PARÁGRAFO 4. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el Trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso semanal obligatorio y en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO 5. En todo sueldo, sea quincenal, semanal o mensual, se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio remunerarlo.

ARTÍCULO 30. El Trabajador que labore excepcionalmente en día de descanso semanal obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a la retribución en dinero señalada en el presente Artículo, a su elección.

El Trabajador que labore habitualmente en día de descanso semanal obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el presente Artículo.

PARÁGRAFO. Las personas que, por sus conocimientos técnicos, o por razón del trabajo que ejecutan no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para la Cooperativa, deben trabajar el día de descanso semanal obligatorio y días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme lo previsto para el trabajo en días de descanso, salvo estipulación de una Jornada Especial que exceptúe dicho pago.

ARTÍCULO 31. Formas del Descanso Semanal Compensatorio. El descanso semanal compensatorio puede darse en otro día laborable de la semana siguiente.

CAPÍTULO II: VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 32. Derecho a Vacaciones: Los Trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 33. Vacaciones Colectivas: COOACEDED podrá establecer para todos o parte de sus Trabajadores una época fija de vacaciones colectivas, conforme a lo previsto en el ARTÍCULO 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando los Trabajadores no hubieren cumplido UN (1) año de servicios, las vacaciones se entenderán como anticipadas y se imputarán a las que se causen al completar el respectivo año.

La programación de las vacaciones colectivas se realizará atendiendo a las necesidades del servicio, preferiblemente en el período comprendido entre diciembre y enero.

ARTÍCULO 34. Otorgamiento de las Vacaciones. El período de vacaciones será señalado por COOACEDED dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho, de conformidad con el ARTÍCULO 187 del Código Sustantivo del Trabajo. COOACEDED, informará al Trabajador la fecha de inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de QUINCE (15) días calendario.

En todo caso, se garantizará el disfrute efectivo del descanso, sin que este pueda ser sustituido de manera permanente por compensación en dinero.

ARTÍCULO 35. Interrupción de las Vacaciones: En caso de interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el Trabajador tendrá derecho a reanudarlas por el tiempo pendiente, conforme a lo establecido en el Artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se entenderá por interrupción justificada aquella originada en necesidades del servicio, fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobadas.

ARTÍCULO 36. Compensación en Dinero de las Vacaciones: El Trabajador y COOACEDED podrán acordar por escrito, previa solicitud del Trabajador, la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones, de conformidad con el Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo.

En todo caso, el Trabajador deberá disfrutar como mínimo SEIS (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no serán compensables en dinero, garantizando así el descanso efectivo.

ARTÍCULO 37. Acumulación de Vacaciones. Las partes podrán acordar la acumulación de los días de vacaciones restantes hasta por DOS (2) años, conforme a lo dispuesto en el ARTÍCULO 190 del Código Sustantivo del Trabajo.

Tratándose de Trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo, la acumulación podrá extenderse hasta por CUATRO (4) años.

ARTÍCULO 38. Remuneración de las Vacaciones: Durante el período de vacaciones el Trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar su disfrute.

Para la liquidación de las vacaciones se excluirá el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el trabajo suplementario o de horas extras, de conformidad con el Artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con base en el promedio de lo devengado por el Trabajador en el año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 39. Registro de Vacaciones: COOACEDED llevará un registro actualizado de Vacaciones, en el cual se indicará la fecha de ingreso del Trabajador, los periodos de disfrute, las fechas de inicio y terminación, y la remuneración correspondiente, conforme a lo dispuesto en la Normativa Vigente.

ARTÍCULO 40. Vacaciones Proporcionales: En los Contratos de Trabajo a término fijo inferiores a UN (1) año, así como en los Contratos ocasionales o transitorios, los Trabajadores tendrán derecho al reconocimiento y pago proporcional de vacaciones, cualquiera que sea el tiempo laborado, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 50 de 1990 y demás normas que la modifiquen o adicionen.

TÍTULO V: LICENCIAS REMUNERADAS- INCAPACIDADES MÉDICAS Y PERMISOS

CAPITULO I: LICENCIAS

ARTÍCULO 41. COOACEDED concederá a sus Trabajadores Licencia Remunerada para los siguientes casos:

1. El Ejercicio del Derecho al Sufragio: En caso de ser necesario el desplazamiento del Trabajador dentro de su jornada de trabajo para el ejercicio del sufragio, la Cooperativa otorgará el permiso correspondiente, siempre y cuando el Trabajador avise al Jefe Inmediato con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Todo Trabajador que ejerza su derecho al sufragio disfrutará de media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector, previa presentación del certificado electoral. El descanso compensatorio deberá ser disfrutado en el mes siguiente (30 días calendario) al día de la votación, en la fecha que acuerde el Trabajador con su Jefe Inmediato.
2. Para el Desempeño de Cargos Oficiales Transitorios de Forzosa Aceptación: La Cooperativa, concederá al Trabajador que fuere nombrado como jurado de votación, clavero o escrutador, el permiso correspondiente para ejercer las labores de dicho cargo, de acuerdo con el aviso que dé a su Jefe Inmediato con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Todo Trabajador que desempeñe el cargo de jurado de votación y presente el certificado correspondiente, tendrá derecho a UN (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los CUARENTA Y CINCO (45) días hábiles siguientes a la fecha del ejercicio del cargo, en el día que acuerde el Trabajador con su Jefe Inmediato.

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. Para este caso se deberá acordar directamente con el Dirección de Talento Humano quien, de acuerdo a las necesidades del área, determinará si éste es posible o no y de acuerdo a esto autorizará el número de días de permiso, el cual no puede ser superior a TRES (3) días. En caso de que por la calamidad se requieran más de tres días de permiso, se requiere previo estudio del caso y aceptación del Dirección de Talento Humano.
La oportunidad del aviso al Dirección de Talento Humano y/o a su Jefe Inmediato puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias. En caso tal que no pueda demostrarse la calamidad, se descontarán los salarios por los días no laborados.
4. Para Asistir a Citas Médicas de Urgencia o Citas Médicas Programadas con Especialistas: Cuando se informe al Empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
5. Para Desempeñar Comisiones Sindicales inherentes a la Organización.
6. Para asistir al Entierro de sus Compañeros: siempre que avisen con la debida oportunidad a la Cooperativa y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de la Cooperativa. El aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta para el diez por ciento (10%) de los Trabajadores.
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. Licencia de Maternidad. Toda Trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de DIECIOCHO (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su Licencia.
Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la Trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
Para los efectos de la licencia de que trata este Artículo, la Trabajadora debe presentar al Empleador un certificado médico en un plazo máximo de DIEZ (10) días después del primer día de la licencia en el cual debe constar:
 - El estado de embarazo de la Trabajadora;

- La indicación del día probable del parto, y
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

10. Licencia de Paternidad: Tienen derecho a la Licencia de paternidad por el equivalente a dos (2) semanas de Licencia, todos los papás que cumplan los siguientes requisitos:

- a) La licencia de paternidad opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera (permanente).
- b) El padre debe haber cotizado a la EPS el tiempo de gestación o proporcional.
- c) Para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad el Empleado debe presentar el certificado de nacido vivo expedido por la IPS y luego deberá presentar el registro civil nacimiento, a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

11. Licencia por Luto: COOACEDED concederá 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 y hasta el segundo civil, una licencia remunerada por luto de CINCO (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Para los anteriores efectos, se considera primer grado de consanguinidad: Padres e Hijos; segundo grado de consanguinidad: Abuelos, Hermanos y Nietos; primer grado de afinidad con: Padres del cónyuge, Hijos del cónyuge que no sean suyos (Si usted los adopta legalmente habrá parentesco civil), Yerno o nuera; primer grado civil: Padres adoptantes e Hijos adoptivos. "Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los DIEZ (10) días siguientes a su ocurrencia." Es importante mencionar que dicha Licencia sólo se concederá una vez ocurrido el fallecimiento. La Licencia por luto la cancelará la Cooperativa previa Acta de Defunción del familiar presentada por el Trabajador.

PARÁGRAFO 2. Para permisos de un día de trabajo o más, el Trabajador lo solicitará por escrito a la Dirección de Talento Humano, quien determinará la respectiva aprobación. En el evento de permisos de corta duración, de medio día o menos podrán formularse de manera verbal, pero se sujetará a la necesidad que tenga la Cooperativa y a la autorización previa de su Jefe Inmediato.

ARTÍCULO 42. Incapacidades Médicas. En relación con las incapacidades médicas, se establecen los siguientes parámetros:

1. La simple manifestación del Trabajador de que su ausencia al trabajo se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico o al médico particular, no será aceptada por La Cooperativa como excusa.
2. El Trabajador deberá informar a Talento Humano de la Cooperativa sobre la expedición de una prescripción de Incapacidad y su duración, el mismo día de expedida y deberá entregarla más tardar al día siguiente, acompañada de los documentos exigidos por la EPS o la ARL a la cual se encuentra afiliado (o las entidades que hicieren sus veces, de acuerdo con la Normatividad Vigente), para efectos del trámite necesario. La Cooperativa realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la cual se encuentre afiliado el Trabajador de acuerdo con la naturaleza del accidente o enfermedad.
3. Como justificación del Trabajador para faltar al trabajo por razones de salud, la Cooperativa sólo tendrá en cuenta el Certificado de Incapacidad que otorgue la EPS o la ARL, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la Normatividad Vigente, a la cual se encuentre afiliado el Trabajador. Este certificado será obtenido bajo los parámetros y procedimientos establecidos por el Ordenamiento Jurídico Colombiano.
4. El trámite de reconocimiento de la incapacidad se realizará en los términos de la Normatividad Vigente.
5. La Incapacidad Médica emitida por entidades particulares o médicos particulares no será tenida en cuenta. El único documento legalmente válido es el emitido por la EPS o ARL de cada Trabajador.

PARÁGRAFO 1. El Trabajador apartará sus citas médicas, odontológicas y demás preferiblemente en horas no laborables, pero en caso de imposición de las EPS o ARL la Cooperativa podrá conceder el permiso, solicitando al Trabajador constancia de la atención brindada por la Entidad de salud con la hora de salida.

PARÁGRAFO 2. En cumplimiento a lo ordenado en el Decreto 4023 del 28 de octubre de 2011, que entró en vigencia desde el 1 de agosto de 2012, el cual trae un nuevo mecanismo de pago de Incapacidades por Enfermedad General, Licencias de Maternidad y Paternidad, para el pago de las Licencias e Incapacidades que superen DOS (2) días, los Empleados deberán radicar en la oficina de Talento Humano los siguientes soportes:

1. Enfermedad General: Certificado de incapacidad, copia de cédula, copia de historia clínica.
2. Licencia de Maternidad: Copia de Registro Civil, o nacido vivo, historia clínica, certificado de incapacidad, copia radicada de afiliación del recién nacido.
3. Licencia de Paternidad: Copia del Registro Civil, nacido vivo, copia de cédula, historia clínica de la madre.
4. Accidente de Trabajo: Certificado de incapacidad, copia de la historia clínica, copia de cédula.
5. Enfermedad Laboral: Certificado de incapacidad, copia de la historia clínica.
6. Accidente de Tránsito: Certificado de incapacidad, copia de la historia clínica, copia SOAT, copia documentos del vehículo (tarjeta de propiedad, pase) y copia de la denuncia del accidente de tránsito.

ARTÍCULO 43. Licencias No Remuneradas. Las Licencias no remuneradas sólo podrán ser aprobadas por la GERENCIA. Una vez se hayan revisado los motivos de esta solicitud y para su estudio el Trabajador deberá:

1. Solicitarla por escrito exponiendo motivos y duración de esta, estableciendo fecha de inicio y fecha de reintegro.
2. Hacer la solicitud mínima con TRES (3) días de anticipación.
3. El Trabajador debe esperar que la Gerencia emita por escrito la respuesta de la solicitud.

PARÁGRAFO 1. Con la simple solicitud que el Trabajador haga de la Licencia No Remunerada no podrá ausentarse de su trabajo, y su ausencia de la Cooperativa se entenderá como Violación Grave del Reglamento Interno de Trabajo y aplicará las sanciones previstas.

PARÁGRAFO 2. En la Licencia No Remunerada el Empleador no cancelará al Trabajador los Salarios durante el tiempo que dure la misma.

PARÁGRAFO 3. Cuando un Trabajador solicite un permiso para ausentarse, cuya justificación no sea para atender una urgencia razonable y éste sea aceptado por su Líder Inmediato la Dirección de Talento Humano podrá considerarlo como No Remunerado, sin que se considere un agravio en contra del trabajador, ni un desmejoramiento de sus condiciones salariales.

TITULO VI: SALARIO Y SUS FORMAS

CAPITULO I: SALARIO MÍNIMO LEGAL, CONVENCIONAL Y SALARIO INTEGRAL

ARTÍCULO 44. Formas y Libertad de Estipulación:

- a) COOACEDED y el Trabajador pueden convenir libremente el Salario utilizando una de las modalidades autorizadas por la Ley (Artículo 18 de la Ley 50 de 1990). En estos casos se debe respetar el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. (Artículo 132, del C.S.T.).
- b) No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el Trabajador devengue un salario ordinario superior a DIEZ (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un Salario Integral que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el Salario Integral podrá ser inferior a DIEZ (10) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, más el factor prestacional correspondiente, el cual no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, de conformidad con el Artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo y el Artículo 18 de la Ley 50 de 1990. Para efectos de cotización al Sistema de Seguridad Social Integral y aportes parafiscales, se aplicarán las disposiciones legales Vigentes sobre Ingreso Base de Cotización.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad Social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Caja de Compensación, los cuales se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El Trabajador 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 45. Se denomina Jornal el salario estipulado por días y sueldo al estipulado por periodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 46. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el Trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Artículo 138, numeral 1°, C.S.T.).

ARTÍCULO 47. El salario se pagará en forma quincenal al Trabajador directamente o a la persona que le autorice por escrito así:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos, no mayor de un mes.
- b) El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Artículo 134, C.S.T.).
- c) El pago de los salarios se hará por QUINCENAS y podrá hacerse por los medios legalmente aceptados, incluyendo entre estos la consignación en la cuenta bancaria que determine el Trabajador, siendo válido como prueba de pago el respectivo comprobante de consignación y/o transferencia electrónica emitida por la entidad bancaria.

CAPITULO II: PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 48. Las prestaciones sociales adicionales a las legalmente obligatorias que existan o llegaren a existir en COOACEDED y las bonificaciones esporádicas, por acuerdo entre los Trabajadores y la Cooperativa NO CONSTITUYEN base salarial para liquidar las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo.

TITULO VII: DE LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

CAPITULO I: SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, HIGIENE Y SERVICIOS MÉDICOS

ARTÍCULO 49. Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Es obligación de COOACEDED garantizar la protección de la salud, seguridad e integridad de los Trabajadores, mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la Normatividad Vigente, en especial la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 2466 de 2025.

El sistema deberá incluir la identificación, evaluación y control de riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales, promoviendo la participación activa de los Trabajadores y el mejoramiento continuo de las condiciones laborales.

ARTÍCULO 50. Afiliación y acceso al Sistema de Seguridad Social Integral: COOACEDED garantizará la afiliación oportuna y el pago de aportes al Sistema de

Seguridad Social Integral en salud, pensiones y riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en la Ley 100 de 1993 y demás normas concordantes.

Los Trabajadores tendrán acceso a los servicios de salud a través de las entidades del Sistema General de Seguridad Social Integral a las cuales se encuentren afiliados. Las contingencias de origen común serán atendidas por la EPS correspondiente y las de origen laboral por la ARL respectiva, a través de su red de prestadores de servicios de salud habilitados.

En caso de que la Cooperativa incumpla su obligación legal de afiliación o de efectuar oportunamente los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, asumirá las responsabilidades asistenciales y económicas que legalmente correspondan, sin perjuicio de las sanciones administrativas y demás acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 51. Reporte de Enfermedad, Accidente y Ausencias por Salud: El Trabajador deberá informar al Empleador, dentro de un término razonable, sobre cualquier enfermedad, accidente o situación que afecte su capacidad laboral, así como presentar los soportes médicos correspondientes expedidos por la entidad competente.

La calificación de las ausencias como justificadas o injustificadas deberá realizarse atendiendo las circunstancias particulares de cada caso, garantizando el debido proceso y los derechos fundamentales del Trabajador.

El reconocimiento y pago de incapacidades se realizará conforme a la Normatividad Vigente del Sistema de Seguridad Social, sin que el Empleador pueda imponer condiciones distintas a las establecidas legalmente.

ARTÍCULO 52. Cumplimiento de recomendaciones médicas y actividades de prevención: Los Trabajadores deberán acatar las recomendaciones, tratamientos y controles ordenados por el personal médico autorizado, así como participar en las actividades de promoción y prevención definidas dentro del SG-SST.

El incumplimiento injustificado de dichas recomendaciones podrá generar las consecuencias previstas en la Ley, previa evaluación de las autoridades o entidades competentes, garantizando el debido proceso.

ARTÍCULO 53. Principios de Protección al Trabajador: La aplicación de las Normas contenidas en este Capítulo se regirá por los principios de dignidad humana, condiciones de trabajo dignas y justas, prevención, favorabilidad e irrenunciabilidad de derechos, conforme a la Constitución Política de Colombia y la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO II: RIESGOS LABORALES Y ATENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 54. Deberes en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo: Los Trabajadores deberán cumplir las Normas, Procedimientos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), así como las

medidas de prevención definidas por COOACEDED y por las autoridades competentes, orientadas a la protección de su salud, seguridad e integridad.

COOACEDED garantizará la capacitación, información y condiciones necesarias para el cumplimiento de dichas medidas, promoviendo la cultura de prevención, la gestión de riesgos, incluidos los riesgos psicosociales, y la participación activa de los Trabajadores, conforme a la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 2466 de 2025.

El incumplimiento de estas obligaciones dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, conforme a la Ley, al presente Reglamento y garantizando en todo caso el debido proceso, la proporcionalidad y el derecho de defensa. (Decreto 1295 de 1994, art. 91).

ARTÍCULO 55. Atención de Accidentes de Trabajo: En caso de Accidente de Trabajo, el Jefe Inmediato o quien haga sus veces deberá gestionar de manera inmediata la prestación de primeros auxilios, la remisión a la Entidad de Salud correspondiente y la adopción de medidas necesarias para mitigar sus efectos.

COOACEDED realizará el reporte del Accidente a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) dentro de los términos legales y adelantará la investigación del evento, conforme a la Normatividad Vigente del Sistema General de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 56. Reporte de accidentes, incidentes y condiciones de riesgo: El Trabajador deberá informar al Empleador, dentro de un término razonable, la ocurrencia de accidentes de trabajo, incidentes o condiciones de riesgo que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

COOACEDED garantizará canales adecuados y accesibles para el reporte, sin que la falta de aviso Inmediato implique la pérdida de derechos del Trabajador, especialmente cuando medien circunstancias que justifiquen la demora.

El tratamiento de estas situaciones se realizará conforme a los principios de prevención, protección al Trabajador y mejora continua del SG-SST.

ARTÍCULO 57. Pago de Incapacidades por Enfermedad General: En caso de enfermedad de origen común comprobada por la EPS, que incapacite en forma temporal al Trabajador para prestar sus servicios, la Cooperativa pagará la prestación económica correspondiente a los dos (2) primeros días de incapacidad, y a partir del tercer (3) día dicho pago será asumido por la EPS correspondiente. El valor de la prestación económica será la determinada en la Legislación Nacional para cada período de tiempo.

ARTÍCULO 58. Registro e Investigación de Accidentes y Enfermedades Laborales: COOACEDED, en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), llevará el registro, análisis e investigación de los Accidentes de Trabajo, Incidentes y Enfermedades Laborales, con el fin de identificar causas, establecer medidas correctivas y prevenir su recurrencia.

Estas actividades se desarrollarán conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y demás normas que regulan el SG-SST.

ARTÍCULO 59. Aplicación Normativa y principios del Sistema de Riesgos Laborales: En lo no previsto en el presente capítulo, se aplicarán las disposiciones del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial la Ley 1562 de 2012³, el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 2466 de 2025, así como las demás normas concordantes. La interpretación y aplicación de estas disposiciones se realizará bajo los principios de dignidad humana, prevención, responsabilidad del Empleador, participación de los Trabajadores, favorabilidad y protección efectiva de los derechos laborales.

TITULO VIII: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE COOACEDED

CAPITULO I: ADMINISTRACION

ARTÍCULO 60. El orden Jerárquico: De conformidad con el Estatuto de nuestra Cooperativa en su Artículo 42, dispone que la Administración de COOACEDED estará a cargo de:

- a. La Asamblea General
- b. El Consejo de Administración.
- c. Gerente

CAPITULO II: ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 61. La estructura jerárquica de nuestra Cooperativa en su Sede Principal, Agencias y Oficinas, es la siguiente:

- a. EN LA SEDE PRINCIPAL:
 - Gerente
 - Director Administrativo y Social (DAS)
 - Director de Talento Humano
 - Directores de Departamentos
 - Asistentes
 - Auxiliares
- b. EN LAS AGENCIAS:
 - Coordinador de Agencias
 - Asistente de Agencia
 - Auxiliares
- c. EN LA SEDE RECREACIONAL:
 - Director Administrativo y Social (DAS)
 - Auxiliares
- d. OFICINAS
 - Auxiliares

³ Ley 1562 De 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los Trabajadores de COOACEDED: el Gerente, y el Director(a) de Talento Humano.

TITULO IX: OTRAS DISPOSICIONES

CAPÍTULO I: LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 62. Queda prohibido emplear mujeres y menores de DIECIOCHO (18) años, en trabajos para cuya ejecución se expongan a condiciones ambientales de higiene y seguridad industrial que atenten contra su salud. COOACEDED tendrá especial cuidado en el manejo de situaciones con sus Trabajadoras cuando se encuentren en el periodo de embarazo (Ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 63. Los menores no podrán ser Empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen OCHENTA (80) decibeles.
- d) Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- e) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- f) Trabajos submarinos.
- g) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades en las que se generen agentes biológicos patógenos.
- h) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- i) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- j) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- k) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
- l) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- m) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- n) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.

- o) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- p) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- q) Trabajo en operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- r) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- s) Las demás que señalen en forma específica los Reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Los Trabajadores menores de DIECIOCHO (18) años y mayores de QUINCE (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser Empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este Artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los Trabajadores menores de DIECIOCHO (18) años todo trabajo que afecte 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. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005 – Resolución 1677 de 2008).

Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. Los adolescentes mayores de DIECISIETE (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de OCHO (8) horas diarias y CUARENTA (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (Artículo 144 - Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia). Queda prohibido el trabajo nocturno para los Trabajadores menores, no obstante, los mayores de DIECISÉIS (16) años y menores de DIECIOCHO (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las OCHO (8) de la noche, siempre que no se afecte su asistencia regular a un Centro Docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 243, Decreto 2737 de 1989).

CAPITULO II: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DE COOACEDED Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 64. Son obligaciones de COOACEDED:

- 1) Poner a disposición de los Trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los elementos y equipos necesarios para la realización de sus labores.
- 2) Disponer para los Trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales de forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario, según reglamentación de las Autoridades Sanitarias
- 4) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
- 5) Guardar absoluto respeto por la dignidad del Trabajador, sus creencias y sentimientos.
- 6) Conceder al Trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
- 7) Dar al Trabajador que lo solicite, a la expiración del Contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente se le practicará al Trabajador el examen de retiro y se le dará una certificación sobre el particular. Se considera que el Trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen médico, cuando transcurridos CINCO (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8) Pagar al Trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del Contrato se origina por culpa o voluntad del Trabajador. En los gastos de traslado del Trabajador se entienden comprendidos los familiares que con el convivieren.
- 9) Abrir y llevar al día los registros de Horas Extras.
- 10) Conceder a las Trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados en el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.).
- 11) Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de Licencias por Enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que COOACEDED comunique a la Trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante las licencias mencionadas.
- 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 de COOACEDE, ésta garantizará el acceso del Trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá Licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada CUATRO (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo Vigente. (Artículo 57 del C.S.T.).
- 15) Abrir un escenario para escuchar las opiniones de los Trabajadores, relacionado con el tema de acoso laboral, dejando constancia de ello.
- 16) Crear mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer procedimientos internos, confidenciales, conciliatorios y efectivos para superar las conductas constitutivas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo.
- 17) Conceder al Trabajador las Licencias establecidas por la Ley.
- 18) Conceder en forma oportuna a la Trabajadora en estado de embarazo, la Licencia remunerada consagrada en el numeral 1º del Artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria UNA (1) semana antes o DOS (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado Artículo 236.
- 19) Establecer por escrito una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y socializarla con los Trabajadores.
- 20) Proteger la Seguridad y Salud de los Trabajadores de conformidad a lo establecido en el Capítulo sexto del 1072 de 2015.
- 21) Conformar y capacitar a los representantes de los Comités Paritarios de Seguridad Y Salud en el Trabajo.
- 22) Asignar y comunicar las responsabilidades en Seguridad y Salud en el trabajo a todos los niveles de la organización, incluida la Alta Dirección.
- 23) Rendición de cuentas al interior de la Cooperativa, a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en trabajo SGSST.
- 24) Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en trabajo (SG-SST).
- 25) Cumplir con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- 26) Hacer efectiva la Participación de todos los Trabajadores y sus representantes ante El COPASST, Comité de Convivencia Laboral Informar a los Trabajadores y/o contratistas, a sus representantes, Comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del

Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo y la matriz de peligros.

- 27) Garantizar la capacitación de los Trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en trabajo (SG-SST).
- 28) Ejecutar de manera permanente e integral el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 29) Promover la participación de todos los miembros de la Cooperativa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.
- 30) Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.

ARTÍCULO 65. Son obligaciones del Trabajador: Además de las obligaciones propias del cargo, las mencionadas en el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los Trabajadores de COOACEDED tienen las siguientes:

- 1) Respetar y acatar la misión y principios de la Cooperativa.
- 2) Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada en los términos estipulados, observar los preceptos del presente Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores, según el Orden Jerárquico establecido conservando la disciplina que exigen el servicio y la buena marcha de la Cooperativa.
- 3) Dar cumplimiento al Contrato de Trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones pertinentes, asistir puntualmente al trabajo según el horario señalado por la Cooperativa y trabajar eficientemente, dando el mayor rendimiento posible.
- 4) Cumplir con la Jornada de Trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por COOACEDED y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
- 5) Informar a la Cooperativa cualquier tipo de enfermedad que padezca y someterse a los exámenes y tratamientos médicos respectivos.
- 6) Autorizar de manera libre y voluntaria a la Cooperativa para recopilar, utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general a dar tratamiento a la información personal que éste ha suministrado, de conformidad con lo dispuesto en la Ley, la cual se encuentra contenida en las Bases de Datos y archivos de propiedad de la Cooperativa, para los fines internos que sean necesarios en el marco de la relación laboral entre las partes.
- 7) Garantizar que tiene la potestad legal y/o cuenta con la autorización para permitir a la Cooperativa el tratamiento de los datos personales de sus hijos menores y/o mayores de edad, de su cónyuge o compañero(a), o de los beneficiarios, que reposan en los documentos, Bases de Datos o Sistemas de Información de COOACEDED, quedando ésta facultada para utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general realizar

tratamiento a dichos datos, con el fin de poder cumplir con las obligaciones propias de la relación laboral .

- 8) Con el fin de garantizar sus capacidades cognitivas y no causar ningún tipo de riesgo o perjuicio, cualquier Trabajador deberá someterse a las pruebas de alcoholímetro y de drogas de rutina o de oficio que sean ordenadas por sus superiores jerárquicos.
- 9) Guardar absoluta lealtad para con la Cooperativa y mantener en escrupulosa reserva los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Cooperativa.
- 10) Conservar y restituir en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan facilitado, (salvo deterioro natural y averías), las recuperaciones y las materias primas sobrantes.
- 11) Comunicar oportunamente a la Cooperativa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- 12) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Cooperativa.
- 13) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Cooperativa, por el personal de Seguridad y Salud en el Trabajo o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- 14) Usar los Elementos de protección personal suministrados por la Cooperativa
- 15) Informar previamente al Empleador cualquier intención de traslado de EPS o AFP.
- 16) Reportar inmediatamente los incidentes o accidentes de trabajo y seguir el protocolo de la Cooperativa.
- 17) Asistir a reuniones generales, cursos, charlas, conferencias sobre temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo, programados por la Cooperativa u ordenados por ésta.
- 18) Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, los vehículos, las máquinas, herramientas, los productos, elementos de trabajo, para evitar su pérdida o deterioro.
- 19) No usar herramientas, maquinarias y equipos para los cuales no esté autorizado ni facultado usar.
- 20) Tratar con respeto y cortesía a los superiores, compañeros de trabajo, proveedores, Asociados y personas que tengan relación con la Cooperativa.
- 21) Colaborar en todo momento con las autoridades y denunciar ante éstas cualquier hecho que atente, amenace o ponga en peligro la seguridad de las personas, vehículos, instalaciones, y equipos de trabajo.
- 22) Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña, tales como el mantenimiento simple y rutinario de los equipos a su cargo, limpieza y correcta presentación de este y del sitio de su trabajo.
- 23) Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o máquinas de la

- Cooperativa, por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de estos.
- 24) Custodiar y responder por los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado las instrucciones de su superior Inmediato.
 - 25) Laborar horas extras cuando así lo indique la Cooperativa de conformidad con la Ley.
 - 26) Proteger y utilizar adecuadamente la información confidencial; esta información no podrá ser utilizada para intereses o fines propios, o de terceros.
 - 27) Registrar en las oficinas de la Cooperativa su domicilio y dar aviso Inmediato de cualquier cambio que ocurra, así como hechos que generen cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, estudios realizados, títulos obtenidos, con el fin de que la Cooperativa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan. En caso de cualquier comunicación que se dirija al Trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que el Trabajador tuviere registrada en la Cooperativa.
 - 28) Observar estrictamente lo establecido por la Cooperativa para la solicitud de permisos o licencias, y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
 - 29) Informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina, o en otros pagos laborales o sumas de dinero que entregue la Cooperativa en virtud de sus funciones.
 - 30) Comunicar a la Gerencia de la Cooperativa y presentar la queja ante el Comité de Convivencia Laboral, sobre cualquier conducta ejercida por Jefes o Compañeros de Trabajo, que pueda implicar Acoso Laboral.
 - 31) Cumplir a cabalidad la Política contra Alcohol, Tabaco y Drogas.
 - 32) Reportar ante su Jefe Inmediato, Talento Humano, Área de Seguridad y/o a la Gerencia objetos encontrados en cualquier lugar de la Cooperativa para ser devuelto a su dueño.
 - 33) Cuidar de la presentación personal, portar el uniforme completo y limpio, así como dar cumplimiento a los estándares de apariencia personal establecidos por la Cooperativa.
 - 34) Cumplir a cabalidad con el Manual de Funciones entregado por la Cooperativa.

PARÁGRAFO. Responsabilidad Personal de Mandos Medios. El personal de mandos medios representa a la Cooperativa ante los Trabajadores que dirigen, según el orden Jerárquico establecido. Estas personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la Cooperativa y del personal a su cargo, aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la Ley y por la Cooperativa, en consecuencia, están obligados a cumplir, además de los puntos anteriores, con los siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de sus colaboradores, con el fin de obtener la producción propuesta de

- bienes o servicios, dentro de la calidad y cantidad exigida por las normas de la Cooperativa.
2. Aplicar las Políticas, Instrucciones, Procedimientos, Normas y Reglamentos de la Cooperativa y las disposiciones Legales Laborales Vigentes, procurando en conjunto el bien del Trabajador y los Derechos y Deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.
 3. Mantener la disciplina dentro de su grupo por el buen uso de su autoridad de mando. Estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
 4. Informar y consultar a sus Inmediatos Superiores Jerárquicos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
 5. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
 6. Dar ejemplo con su conducta y comportamiento dentro y fuera de la Cooperativa, así como no utilizar las atribuciones del cargo para ejercer presiones indebidas sobre los Trabajadores.
 7. Respetar a todos los Trabajadores tratándolos con amabilidad y cortesía, sin discriminarlos por razones de edad, sexo, religión, política o condiciones económicas.
 8. Realizar oportunamente los informes que deba entregar en virtud de sus obligaciones y demás informaciones pertinentes que le correspondan.
 9. Velar por la seguridad del personal a su cargo, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas, procurando que todos los Trabajadores Cumplan con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 10. Informar oportunamente sobre irregularidades o incumplimiento del Trabajador en la labor del Contrato y enviar los soportes escritos correspondientes.

ARTÍCULO 66. Obligaciones del Trabajador frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Son obligaciones de los Trabajadores frente al (SG-SST):

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, Reglamentos e instrucciones del SG-SST de la Cooperativa (diligenciamiento de permisos de trabajo, análisis de riesgo por tarea, preoperacionales de equipos y herramientas, orden y aseo, uso de EPP etc.).
4. Conocer, entender y cumplir la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Participar en las actividades de promoción y prevención definidas en el Plan de Capacitación.
6. Informar oportunamente al Jefe Inmediato acerca de los peligros y las condiciones de riesgo detectadas en su sitio de trabajo.
7. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Reportar inmediatamente todo Accidente o incidente de Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Prohibiciones Personales de los Mandos Medios. El personal de mandos medios según el orden Jerárquico establecido representa a la Cooperativa ante los Trabajadores que dirigen. Este personal tiene como principal responsabilidad el acertado manejo de la Cooperativa y del personal a su cargo, aplicando y haciendo cumplir las Políticas, instrucciones y procedimientos establecidos en la Ley y por la Cooperativa; en consecuencia, además de las prohibiciones anteriores, queda especialmente prohibido para estos lo siguiente:

1. Autorizar, omitir o ejecutar operaciones que afecten los intereses del Empleador o negociar bienes, servicios o elementos del Empleador en provecho propio o de terceros.
2. Utilizar a los Trabajadores de la Cooperativa, en horas de trabajo, para realizar actividades de carácter personal.
3. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los Asociados, Proveedores y Trabajadores del Empleador aprovechándose de su Cargo u oficio, o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del Gerente de la Cooperativa.

PARÁGRAFO 2. Con la finalidad de cumplir la Normatividad laboral y migratoria, los Trabajadores se obligan a no incurrir en las siguientes infracciones migratorias:

1. Poner en riesgo a la Cooperativa por el incumplimiento de las obligaciones migratorias.
2. Encontrarse en permanencia irregular dentro del territorio colombiano.
3. Desarrollar actividades remuneradas sin estar autorizado para ello.
4. Desarrollar una actividad para la cual no esté autorizado en el correspondiente permiso de trabajo.
5. Abstenerse de cambiar la visa o no solicitar la misma cuando estuviere en la obligación de hacerlo.
6. No presentarse al registro de la visa ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia dentro de los QUINCE (15) días calendario siguientes a la publicación de la visa.
7. No renovar la cédula de extranjería dentro de los QUINCE (15) días calendario siguientes a su vencimiento.
8. No tramitar el salvoconducto correspondiente cuando se requiera.
9. Obtener visa mediante fraude o simulación, formular declaración falsa en la solicitud de visa o en desarrollo de los procedimientos administrativos adelantados por las autoridades migratorias, así como presentar documentos que induzcan a error al Ministerio de Relaciones Exteriores o a la autoridad migratoria para su ingreso, salida, legalización, control y registro.
10. Realizar una solicitud de visa que sea objeto de rechazo por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores.
11. Estar documentado fraudulentamente como nacional colombiano o de otro país.
12. Cometer cualquiera de las infracciones establecidas por el Artículo 2.2.1.13.1 del Decreto 1067 de 2015 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

PARÁGRAFO 3. El incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones señaladas en el presente Artículo por parte del Trabajador constituye justa causa para dar por terminado el Contrato de trabajo con el Trabajador.

ARTÍCULO 67. Se prohíbe a COOACEDED:

- 1) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los Trabajadores, sin autorización previa de estos para cada caso y sin el mandamiento judicial, con excepción de:
 - Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por el cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y casos que la Ley autorice.
 - En cuanto a las cesantías y pensiones de jubilación, COOACEDED puede retener el valor respectivo en los casos establecidos en los Artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2) Obligar en cualquier forma a los Trabajadores a que compren mercancías en almacenes propios o con convenios que establezca COOACEDED.
- 3) Exigir o aceptar dinero del Trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- 4) Limitar o presionar en cualquier forma a los Trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- 5) Imponer a los Trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles e impedirle el derecho al sufragio.
- 6) Distribuir propaganda política en los sitios de trabajo.
- 7) Hacer o permitir todo tipo de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 8) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de 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 que se separen o sean separados del servicio.
- 9) Cerrar intempestivamente la Cooperativa excepto en los casos de fuerza mayor y caso fortuito. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los Trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la institución. Así mismo, cuando se compruebe que COOACEDED, de forma ilegal, ha retenido o

disminuido colectivamente los salarios a los Trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

- 10) Despedir sin justa causa comprobada a los Trabajadores que hubieren 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 o que ofenda su dignidad. (Artículo 59, C.S.T.).
- 12) Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, 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 en el ámbito del trabajo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso. 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.
- 13) 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.
- 14) Discriminar a personas Trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
- 15) Despedir o presionar la renuncia de las personas Trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
- 16) Limitar o presionar en cualquier forma a las personas Trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
- 17) Despedir o presionar la renuncia de las personas Trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental

ARTÍCULO 68. Se prohíbe expresamente a los Trabajadores:

- 1) Sustraer dinero, herramientas, útiles, equipos de trabajo, suministros o cualquier otro bien de propiedad de la Cooperativa.
- 2) Se prohíbe realizar el trabajo sin usar los elementos de protección personal.

- 3) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes o con síntomas de haber ingerido licor, estupefacientes, narcótico o de drogas enervantes o sustancias psicotrópicas.
- 4) Se prohíbe fumar, incluyendo el uso de cigarrillos electrónicos o vapeadores, en los sitios de trabajo o durante la realización de tareas para la Cooperativa, ya sea dentro o fuera de sus instalaciones.
- 5) Almacenar, conservar y/o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
- 6) Llegar al puesto de trabajo tarde sin causa justificada o sin permiso de la Cooperativa.
- 7) Faltar al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Cooperativa.
- 8) La falta total al trabajo durante el día sin excusa justificada.
- 9) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 10) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 11) Haber presentado para su ingreso, o presentar después para cualquier efecto, documentos o información falsos o no ceñidos a la verdad.
- 12) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un Sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 13) Usar los útiles o herramientas suministradas por la Cooperativa en objetos distintos del trabajo contratado.
- 14) Comercializar los productos y/o materiales que la Cooperativa le obsequie y/o venda para su beneficio personal, en especial, cuando dicha comercialización le represente un beneficio económico al Trabajador.
- 15) Utilizar en asuntos personales y/o prohibidos legalmente, las herramientas de comunicación Cooperativaria y/o internet incluyendo la utilización de buzones de correo electrónico externo y/o interno suministrado por la Cooperativa.
- 16) Dar información a terceros sobre identificación de Asociados, presupuesto de costo, gastos, márgenes de utilidad, recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, direcciones, teléfonos de sus Jefes o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de estos.
- 17) Revelar o hacer uso de Datos sensibles y/o privados diferente a la finalidad para que lo autorizo el titular de estos.⁴
- 18) Incumplir el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- 19) Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo.
- 20) Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y /o abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada.
- 21) Hacer préstamos en dineros entre Trabajadores de la Cooperativa, con fines lucrativos para quien presta.
- 22) Trabajar horas extras sin autorización de la Cooperativa.

⁴ Manual de la Política De Tratamiento de Datos Personales de COOACEDE, Resolución N° 034 del 15 de junio de 2017.

- 23) Incitar a otro u otros Trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus Superiores o Jefes Inmediatos.
- 24) Esconder trabajos defectuosos o no informar inmediatamente de los errores cometidos.
- 25) Sustraer dinero de la Cooperativa sin autorización para uso personal así sea de manera transitoria.
- 26) Cobrar un valor diferente, sobrefacturar o dejar de cobrar servicios o productos.
- 27) Entregar fuera del tiempo oportuno documentos que impliquen responsabilidades de la Cooperativa con la DIAN- MINTRABAJO - ARL- EPS o cualquier otra entidad.
- 28) Manejar u operar equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del Jefe Inmediato.
- 29) Mantener dentro de la Cooperativa, o portar licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto semejante.
- 30) Exigir dádivas a los Asociados, proveedores o usuarios como resultado de la atención de un servicio.
- 31) Hacer mal uso de los servicios sanitarios, duchas, lavamanos, escribir en las paredes y mantener sucios y desordenados los lockers y demás sitios de la Cooperativa.
- 32) Organizar paseos o actividades lúdicas, deportivas o culturales que involucren el nombre de la Cooperativa y sin la autorización de sus Superiores.
- 33) Acosar laboralmente a sus superiores, colaboradores, compañeros o compañeras de trabajo.
- 34) Presentar descuadres en la caja menor, o en cualquier dinero o título valor, que le haya sido encomendado en cumplimiento de sus funciones.
- 35) Realizar cualquier trabajo o maniobra sin el uso completo de los elementos de protección personal suministrados por la Cooperativa, o sin verificar las medidas de seguridad establecidas para ello.
- 36) Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún elemento u objeto de propiedad de la Cooperativa.
- 37) Dejar las máquinas, equipos, herramientas, o elementos de trabajo en lugares distintos a los señalados para tal fin, o entregarlos a otras personas sin autorización de su Jefe Inmediato.
- 38) Presentarse al trabajo cuando se encuentre incapacitado por la E.P.S o la A.R.L, o por las entidades de salud de acuerdo con la Normatividad Vigente.
- 39) Abandonar o retirarse temporalmente del lugar de trabajo sin autorización de su Jefe Inmediato y/o la Dirección de Talento Humano y para fines diferentes a los de su trabajo.
- 40) Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa de su Jefe Inmediato y/o la Dirección de Talento Humano.
- 41) Ocultar faltas que atenten contra la Cooperativa, cometidas por compañeros de trabajo, o guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe ya sea de compañeros de trabajo o extraños.
- 42) Se prohíbe recibir visitas de carácter personal en el puesto de trabajo.

- 43) Amenazar, agredir, injuriar, irrespetar, decir palabras soeces, agraviar o faltar en cualquier forma a sus Superiores, colaboradores o compañeros de trabajo, Asociados o a quienes por cualquier razón, circunstancias o motivos se hallen en las instalaciones de la Cooperativa.
- 44) Se prohíbe incumplir la política contra Alcohol, Tabaco y Drogas.
- 45) Se prohíben por cualquier motivo en el lugar de trabajo las riñas, peleas o escándalos con compañeros de trabajo o con terceras personas.
- 46) Se prohíben los juegos de manos y juegos usando palabras vulgares, o uso de sobrenombres, faltas de respeto entre compañeros, proveedores, Asociados o cualquier persona que tenga relación con la Cooperativa.
- 47) Incumplir responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 48) Ejecutar actos o incurrir en omisiones que afecten o generen riesgo en la estabilidad económica y financiera o el prestigio y buen nombre de la Cooperativa.
- 49) Se prohíbe cualquier tipo de abuso o violencia sexual entre Trabajadores. La violencia sexual se entiende como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona.
- 50) Vender u obsequiar la dotación entregada por la Cooperativa (camisa, pantalón o zapatos).
- 51) Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las Personas y el buen nombre de la Cooperativa.
- 52) Recibir o exigir dádivas a Asociados o Proveedores, a cambio de conceder créditos o cualquier servicio prestado o requerido por COOACEDED.
- 53) Alterar cualquier documento presentado por Asociados o Proveedores, destruir, dañar o retirar de los archivos u oficinas, documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa.
- 54) Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen de credibilidad y solidez que debe tener COOACEDED como Cooperativa.
- 55) Ejecutar intencionalmente o permitir actos de cualquier naturaleza, que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, así como los elementos, equipos e instalaciones de la Cooperativa.
- 56) Suministrar a terceros, sin la expresa autorización de sus superiores, datos confidenciales sobre COOACEDED, sus procedimientos, políticas y servicios utilizados por la entidad.
- 57) Revelar o hacer uso de Datos sensibles y/o privados diferente a la finalidad para que lo autorizo el titular de estos.

CAPITULO III: ESCALA DE FALTAS Y PROCEDIMIENTOS PARA SU COMPROBACIÓN. ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE ELLAS

ARTÍCULO 69. COOACEDED no puede imponer a sus Trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el Contrato de Trabajo, Código Sustantivo del Trabajo y la Ley. (Artículo 114, C.S.T.).

Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la incursión en las prohibiciones del presente Reglamento, la violación de las obligaciones y prohibiciones consagradas en Normas Laborales, en el Contrato de Trabajo, en los Reglamentos, Normas y Directrices.

ARTÍCULO 70. Agravantes:

1. Cuando las conductas descritas en el presente Reglamento configuren un perjuicio de consideración a Trabajadores, a la dependencia, a la Cooperativa, o pongan en riesgo el orden económico o administrativo de la organización, la falta será considerada como grave.
2. Cuando se logre comprobar que las conductas anteriormente descritas fueron realizadas por el Trabajador con la intención de ocasionar algún perjuicio económico o administrativo a la organización, la falta será considerada como grave.

ARTÍCULO 71. Para la calificación de levedad o gravedad, el superior jerárquico tendrá en cuenta el tipo de falta, la reincidencia en la misma, el ánimo o voluntad del Trabajador en evitar los efectos dañinos de ésta, la forma cómo quedan afectados los bienes materiales, equipos e infraestructura física, el prestigio, la autoridad e intereses de la Cooperativa, compañeros o Asociados, así como la desatención de instrucciones, órdenes y prohibiciones para conservar la disciplina de la Cooperativa.

ARTÍCULO 72. Se establecen como faltas disciplinarias de los Trabajadores la falta leve y la falta grave.

PARÁGRAFO 1. Para la calificación de las faltas y la determinación de la gravedad o levedad de las mismas, la Dirección de Talento Humano tendrá en cuenta los siguientes criterios de graduación:

- La afectación en la prestación del servicio en COOACEDED.

- El impacto y la trascendencia de la falta.
- La reincidencia de la falta.
- El perjuicio generado a la Cooperativa.
- La modalidad y circunstancias de atenuación y agravación en las que se cometió la falta.

ARTÍCULO 73. Se establecen las siguientes FALTAS LEVES y sus correspondientes sanciones disciplinarias así:

FALTAS:

- 1) La demora hasta de QUINCE (15) minutos para iniciar la jornada laboral.
- 2) El retiro anticipado de la jornada laboral.
- 3) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente por primera vez.
- 4) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente por primera vez.
- 5) La violación leve por parte del Trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- 6) El uso permanente o frecuente de Internet o tecnologías para atender asuntos ajenos a los laborales.
- 7) No usar el uniforme de dotación en la forma establecida por la Cooperativa.

PARÁGRAFO: SANCIONES DISCIPLINARIAS. Para aplicar las sanciones, la Dirección Talento Humano debe realizar el procedimiento disciplinario de descargos.

- a) Por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la historia laboral.
- b) Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por TRES (3) días, sin derecho a remuneración.
- c) Por tercera vez o más, se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 74. Constituyen FALTAS GRAVES y justas causas para la terminación unilateral del Contrato de Trabajo por parte de la Cooperativa las conductas que se señalan a continuación:

1. El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez en el año calendario.
2. La falta total del Trabajador, durante la jornada de la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por segunda vez en el año calendario.
3. La falta total del Trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez en el año calendario.

4. Cobrar un valor diferente, sobrefacturar o dejar de cobrar servicios o productos.
5. Solicitar dinero a las personas que utilicen el servicio de alojamiento que tiene COOACEDED en algunas de sus agencias para fines personales.
6. Revelar secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado, causando perjuicio o generando riesgo a la Cooperativa, en cualquier tiempo.
7. Sustraer sin permiso del Jefe Inmediato y/o de la Gerencia cualquier bien de propiedad de la Cooperativa, en cualquier tiempo.
8. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, en cualquier tiempo.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Cooperativa en objetos distintos del trabajo contratado, cuando la conducta se cometa en cualquier tiempo.
10. Dar información a terceros sobre Base de Datos de Asociados, presupuesto de costo, gastos, márgenes de utilidad, recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, direcciones, teléfonos de los Jefes o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de los mismos, cuando la conducta se cometa en cualquier tiempo.
11. Hacer préstamos en dinero entre Trabajadores de la Cooperativa, con fines lucrativos para quien presta, en cualquier tiempo.
12. Incitar a otro u otros Trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o Jefes Inmediatos, en cualquier tiempo.
13. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
14. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
15. Ocultar faltas que atenten contra la Cooperativa, cometidas por compañeros de trabajo o guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe, ya sea de compañeros de trabajo o extraños.
16. Abstenerse, intencionalmente, de verificar y cumplir todas las disposiciones relacionadas con el Manual del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo – SARLAFT, contenido en la Resolución 078 DE 19 DE JULIO DE 2023, o la que la reemplace, y en las INSTRUCCIONES PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, contenidas en la Circular Básica Jurídica expedida por la Superintendencia de la Economía Solidaria, y demás normas concordantes y complementarias.

17. Esconder trabajos defectuosos o no informar inmediatamente de los errores cometidos, en cualquier tiempo.
18. Entregar fuera del tiempo oportuno documentos que impliquen responsabilidades de la Cooperativa con la DIAN, MINTRABAJO, ARL, EPS o cualquier otra entidad, en cualquier tiempo.
19. Sustraer dineros de la Cooperativa para atender necesidades particulares y posteriormente reincorporarlos.
20. Presentar pedidos de suministros con pesos o cantidades incompletos.
21. Consumir productos de propiedad de la Cooperativa sin autorización.
22. Faltar al trabajo durante dos (2) días consecutivos o más, sin justa causa, es decir, sin permiso del Empleador o sin estar incapacitado por la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado, en cualquier tiempo.
23. Faltar al trabajo durante media jornada, ya sea mañana o tarde, cuando la conducta se cometa por segunda vez.
24. Presentar inventarios con conteo de datos falsos, en cualquier tiempo.
25. Manejar u operar equipos o máquinas que no le hayan sido asignados o sin la debida autorización del Jefe Inmediato o gerente general, en cualquier tiempo.
26. Mantener dentro de la Cooperativa, en cualquier forma o cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto semejante, en cualquier tiempo.
27. Pedir dádivas a los Asociados o Proveedores como resultado de la atención de un servicio, conducta cometida en cualquier tiempo.
28. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma objetos o mercancías de propiedad de la Cooperativa, sin autorización del Jefe Inmediato o Gerente (conducta cometida en cualquier tiempo).
29. Realizar en cualquier tiempo pedidos u órdenes de compra a Proveedores sin autorización del Jefe Inmediato o Gerente.
30. Dejar las máquinas, equipos, herramientas, suministros o elementos de trabajo en lugares distintos a los señalados para tal fin, o entregarlos a personas ajenas a la Cooperativa, en cualquier tiempo.
31. Abandonar o retirarse temporalmente del lugar de trabajo en cualquier tiempo y sin autorización del respectivo Jefe Inmediato o Gerente y para fines diferentes a los de su trabajo.
32. Incumplir la política contra alcohol, tabaco y drogas, conducta que se cometa en cualquier tiempo.
33. Riñas, peleas o escándalos con compañeros o con terceras personas por cualquier motivo en los lugares de trabajo, conducta que se cometa en cualquier tiempo.

34. Hacer bromas, dar juegos de palabras, uso de sobrenombres, uso de palabras soeces y vulgares, dar juego de manos y faltas de respeto entre compañeros, Asociados, proveedores y Jefes, cuando la conducta se cometa en cualquier tiempo.
35. Incitar de cualquier forma a que compañeros de trabajo discutan o sostengan riñas, conducta que se cometa en cualquier tiempo.
36. Entregar pedidos o cualquier bien de la Cooperativa a los Asociados o Proveedores sin cumplir con la totalidad de los requisitos exigidos por la Cooperativa, conducta que se cometa en cualquier tiempo.
37. Pérdida de dineros o títulos valores de propiedad de la Cooperativa que se encuentren bajo su custodia, conducta que se cometa en cualquier tiempo.
38. Negarse a que la Cooperativa le practique la prueba de alcoholemia o drogas, conducta que se cometa en cualquier tiempo.
39. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicotrópicas, o con síntomas de haber ingerido dichas sustancias.
40. Si durante la investigación de un Accidente o Incidente de Trabajo se comprueba, por medio de exámenes médicos, que el Trabajador involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, conducta que se cometa en cualquier tiempo.
41. Presentar faltantes en los suministros o elementos que estén a su cargo, en cualquier tiempo.
42. Atender de manera irrespetuosa, grosera o altanera a visitantes, proveedores o Asociados, conducta que se cometa en cualquier tiempo.
43. Todas aquellas faltas que pongan en riesgo la Seguridad y el Patrimonio de la Cooperativa, en cualquier tiempo.
44. Irrespeto, conducta violenta, grosera, injuria o maltrato a los Jefes Inmediatos, Personal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Compañeros de Trabajo y personas con las que directa o indirectamente tenga relación la Cooperativa, en cualquier tiempo.
45. Realizar comportamientos o actitudes que pongan en riesgo la vida, la integridad física y la seguridad propia y la de sus Compañeros de Trabajo, Asociados, proveedores, Jefes o cualquier persona que tenga relación con la Cooperativa, conducta que se cometa en cualquier tiempo.
46. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del Jefe Inmediato, por segunda vez en el mismo año calendario.
47. Intervenir de cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses, suspensiones o disminución del ritmo de trabajo,

cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la Ley y el Reglamento, en cualquier tiempo.

48. No realizar el trabajo encomendado, o realizarlo mal o de manera defectuosa o negligente, por segunda vez en el mismo año calendario.
49. Incumplir con los procesos o procedimientos internos inherentes al cargo, por segunda vez en el mismo año calendario.
50. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros Trabajadores, máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la Cooperativa, en cualquier tiempo.
51. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, vehículos, equipos y elementos de la Cooperativa, de los Asociados o visitantes, en cualquier tiempo.
52. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer archivos o cualquier documento de la Cooperativa, sin autorización expresa de esta, en cualquier tiempo.
53. Confiar a otro Trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo o el uso de instrumentos, equipos y materiales de la Cooperativa, en cualquier tiempo.
54. Comenzar o terminar el trabajo en horarios distintos de los reglamentarios, sin orden o autorización expresa de su respectivo Jefe Inmediato, en cualquier tiempo.
55. Ingerir, portar o mantener licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante, en cualquier tiempo.
56. Fumar en los sitios de trabajo o durante la realización de tareas para la Cooperativa, sean estas dentro o fuera de sus instalaciones, cuando la conducta se cometa por tercera vez dentro del mismo año calendario.
57. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, Artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Cooperativa o por esta con destino a sus acreedores, Asociados, Trabajadores, etc., en cualquier tiempo.
58. Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral para utilizarlos en su beneficio personal, en cualquier tiempo.
59. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus Jefes Inmediatos, por segunda vez en el mismo año calendario.
60. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza en las instalaciones de la Cooperativa, sin previo permiso de la Gerencia, aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo, en cualquier tiempo.

61. Organizar paseos o actividades lúdicas, deportivas o culturales que involucren el nombre de la Cooperativa, sin autorización por escrito de la Gerencia.
62. No avisar al Jefe Inmediato o a la Dirección de Talento Humano, antes de comenzar la Jornada Laboral, sobre problemas de salud que le impidan cumplir sus funciones en la jornada, cuando la conducta se cometa por tercera vez en cualquier tiempo.
63. No entregar las Incapacidades Médicas y la Epicrisis al día siguiente de haber sido emitidas por la EPS o ARL, en cualquier tiempo.
64. Invocar calamidad doméstica o licencia por luto sin que esta haya ocurrido, en cualquier tiempo.
65. Obtener beneficio o provecho económico de cualquier tipo, debidamente comprobado, sirviéndose del cargo y sus funciones, producto de las gestiones con terceros, proveedores y demás personas que tengan relación directa o indirecta con la Cooperativa, en cualquier tiempo.
66. Omitir cualquier información al Médico Laboral de la Cooperativa en la realización de los exámenes ocupacionales, y que dicha omisión ponga en riesgo su integridad física al realizar las actividades, en cualquier tiempo.
67. Hacer quedar mal a la Cooperativa o intentar hacerlo mediante la realización de acciones o comportamientos que induzcan a ser calificada de manera deficiente durante Auditorías o visitas de Entes de Control, en cualquier tiempo.
68. Presentarse a trabajar sin el uniforme completo, por segunda vez.
69. Incumplir con las responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cualquier tiempo.
70. Engañar o intentar engañar a la Cooperativa fingiendo enfermedades o accidentes de cualquier tipo, cuando la falta se cometa en cualquier tiempo.
71. Presentar a la Cooperativa incapacidades médicas de manera fraudulenta sin haber sufrido accidentes o enfermedades. Esto será causal de terminación del Contrato y se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, cuando la falta se cometa en cualquier tiempo.
72. Amenazar con hechos o palabras a Jefes, Compañeros de Trabajo, Personal de Seguridad y Salud en el Trabajo o a cualquier persona que tenga relación con la Cooperativa, cuando la falta se cometa en cualquier tiempo.
73. Agredir física o verbalmente a compañeros de trabajo, Jefes y personal que tenga relación con la Cooperativa.
74. Acosar laboralmente a sus Superiores, Colaboradores, Compañeros de trabajo.
75. Incumplir con las Normas y/o Políticas de Prevención del Acoso Laboral en el Trabajo, en cualquier tiempo.

76. Incumplir las normas contempladas en el Manual de Convivencia Laboral o Código de conducta de la Cooperativa.
77. Mantener el celular encendido en el puesto de trabajo, salvo en áreas en las cuales su uso no esté permitido. No obstante, en las áreas de la Cooperativa donde esté establecida la política de “Escritorios Limpios” o “Clean Desk”, el solo ingreso de cualquier elemento que permita almacenamiento de información de los Asociados será considerado falta grave y constituirá justa causa de terminación del Contrato de Trabajo.
78. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al Trabajador de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, Contratos individuales o Reglamentos, en cualquier tiempo.

PARÁGRAFO 1. Además de las incluidas en este Artículo (74) del presente Reglamento, también constituyen faltas graves las siguientes conductas atribuibles al personal que maneje dineros, títulos valores y recursos de la Cooperativa así:

1. La ocurrencia reiterada de faltantes o sobrantes de caja detectados en los arqueos realizados.
2. Cubrir con recursos propios, los faltantes de caja sin efectuar el oportuno reporte de tal situación al Superior o Empleado competente para conocer de tal situación.
3. Omitir el oportuno reporte de los valores sobrantes de caja al Superior o Empleado competente para conocer de tal situación.
4. Sustraer los dineros de la Cooperativa para atender necesidades particulares y posteriormente reincorporarlos.
5. Omitir en el ejercicio de la prestación del servicio el reconocimiento, visado y examen de las firmas de los títulos valores y documentos presentados para su trámite
6. Omitir la exigencia de las firmas requeridas por el titular de la cuenta en cuanto a su número y demás medidas de seguridad adoptadas por la Cooperativa, para la realización de transacciones a su cargo.

PARÁGRAFO 2. La violación o el incumplimiento de las obligaciones por parte del Trabajador que constituyan falta grave será causal suficiente para terminar el Contrato de trabajo con justa causa.

PARÁGRAFO 3. Se entiende que las faltas que no estén consideradas en este Reglamento como leves o delicadas son faltas graves.

PARÁGRAFO: Sanciones Disciplinarias. Para aplicar las sanciones, la Dirección de Talento Humano debe realizar el procedimiento disciplinario de descargos.

- a) Por primera vez, suspensión en el trabajo desde CUATRO (4) días hasta por OCHO (8) días, sin derecho a remuneración.
- b) Por segunda vez, suspensión en el trabajo desde NUEVE (9) días hasta por DOS (2) meses, sin derecho a remuneración.

ARTÍCULO 75. Justas Causas para la Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo por parte de la Cooperativa: Constituyen Justas Causas para dar por terminado unilateralmente el Contrato de trabajo por parte de la Cooperativa, además de las descritas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las Faltas Graves contenidas en el Artículo 74 del presente Reglamento y sus Parágrafos, la omisión en las Obligaciones, Prohibiciones y Deberes del presente Reglamento, en el Manual de Funciones y el Contrato Individual, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del Trabajador, mediante la presentación de documentos falsos para su admisión, ascenso, o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Falsificar la firma de los Jefes, compañeros de trabajo, personal de Seguridad y Salud en el Trabajo y en general de cualquier persona que tenga relación con la Cooperativa.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, mobiliarios, equipos, útiles de oficina y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas y de las cosas.
4. Usar las herramientas de trabajo para amenazar con hacer daño a los compañeros y demás personas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el Trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Incurrir en cualquier conducta delictiva en contra de Cooperativa.
7. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al Trabajador de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del C.S.T, cualquier falta grave calificada como tal en los Contratos individuales o en el presente Reglamento.
8. La detención preventiva del Trabajador por más de TREINTA (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, la privación de la libertad por orden judicial que exceda de OCHO (8) días o aún por tiempo menor, cuando la causa de la detención sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del Contrato.

ARTÍCULO 76. Constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el Contrato de trabajo, por parte del Empleador con aviso dado por escrito al Trabajador, con anticipación no menor de QUINCE (15) días, las siguientes:

1. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del Trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del Empleador. Para dar aplicación a éste numeral, el Empleador debe ceñirse al siguiente procedimiento:
 - a) Requerirá al Trabajador llamando su atención por escrito por primera vez, dando un espacio de hasta 30 días para subsanar o mejorar su desempeño.
 - b) Si transcurridos los 30 días, el desempeño del colaborador no mejora significativamente alcanzando los objetivos mínimos, se requerirá por segunda vez y presentará a éste un reporte técnico del rendimiento promedio que sustente el bajo desempeño, a efecto de que el Trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los OCHO (8) días siguientes.
 - c) Si el Empleador no queda conforme con las justificaciones del Trabajador así se lo hará saber por escrito, dentro de los OCHO (8) días siguientes y aplicará la Normatividad pertinente para dar por terminado el Contrato por Justa Causa.
2. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del Trabajador, de las obligaciones legales convencionales. La renuncia sistemática del Trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la EPS, por la ARL, por el personal de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Cooperativa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
3. El cumplimiento de los requisitos y consecuente reconocimiento al Trabajador de la pensión de jubilación, invalidez o vejez estando al servicio de la Cooperativa.
4. La enfermedad contagiosa o crónica del Trabajador, que no tenga el carácter de laboral, así como cualquier 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. Si la incapacidad es superior al día 181 y existe la necesidad de hacer una prórroga máxima hasta el día 540, este lapso será asumido y pagado por la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentra afiliado el Trabajador, previo concepto favorable de rehabilitación por parte de la EPS y con la autorización de la Aseguradora

que ha asumido los riesgos de invalidez de dicho afiliado. (Sentencia T-468-10).

PARÁGRAFO 1. La parte que termina unilateralmente el Contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, causa o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causa o motivos distintos

PARÁGRAFO 2. Las conductas descritas anteriormente se entenderán que son graves en cualquier tiempo que se cometan.

ARTÍCULO 77. Justas Causas para Terminar el Contrato de Trabajo por parte del Trabajador: Serán justas causas para terminar el Contrato de Trabajo por parte del Trabajador las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del Empleador, respecto de las condiciones del trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el Trabajador por el Empleador o contra los miembros de la familia de aquél, 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 a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el Trabajador 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 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 a aquél para el cual lo contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, Contratos individuales o Reglamentos.

ARTÍCULO 78. Sanciones Disciplinarias: COOACEDED, ha establecido las sanciones disciplinarias acorde a la escala de la falta cometida y se aplicará en forma correlativa a la gravedad de la FALTA LEVE cometida y la reincidencia.

1. Llamados de atención de forma escrita y firma de Acta de Compromiso.
2. Restitución de las cosas en el estado en que estaban, con sus propios recursos.
3. Suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

PARÁGRAFO 1. Durante los períodos de suspensión en el trabajo cesará la obligación por parte del Trabajador de ejecutar sus funciones y por parte de la Cooperativa, de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión.

PARÁGRAFO 2. Para las faltas calificadas como LEVES cuya sanción sea la suspensión en el trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes y atenuantes con el objetivo de determinar el periodo de duración de la suspensión:

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:

- a) Realizar el hecho en complicidad con algún Trabajador o miembro de la Cooperativa
- b) Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada.
- c) Cometer la conducta para ocultar otra.
- d) Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
- e) Incumplir varias obligaciones a su cargo o violar varias de sus prohibiciones con la misma acción u omisión.
- f) Asumir en forma premeditada la infracción y las modalidades empleadas al momento de cometer la conducta.

CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES:

- a) Haber sido inducido a cometer la conducta.
- b) Confesar la conducta oportunamente.

PARÁGRAFO 3. El Trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del Contrato respectivo.

TITULO X: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

CAPITULO I: PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 79. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el Empleador deberá darle directamente la oportunidad de defensa al Trabajador inculpado y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por uno o dos representantes de la Organización Sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Cooperativa de imponer o no, la sanción definitiva. Para ello, la Cooperativa determinará los medios para el desarrollo del procedimiento, ya sea de forma oral, dejando evidencia de lo sucedido o de forma escrita.

Se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra. No dos veces por la misma conducta.

ARTÍCULO 80. Competencia: El órgano competente para conocer, iniciar y desarrollar el procedimiento disciplinario interno descrito en el presente Capítulo será la Dirección de Talento Humano, quien iniciará, desarrollará y resolverá con justicia y equidad cada uno de los casos.

De igual manera, dicha Dirección estará facultada para delegar las funciones que considere pertinentes, con el fin de dar celeridad al procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 81. Formas de iniciar el Procedimiento Disciplinario Interno. La Dirección de Talento Humano, o quien se encuentre delegado para ello, podrá realizar la apertura del Proceso Investigativo y Disciplinario, cuando se presenten conductas que puedan configurar incumplimientos legales y/o reglamentarios de los Trabajadores, de la siguiente manera:

- a. Por comunicación (informe disciplinario) presentada por el Jefe Inmediato o Superior Jerárquico dentro del organigrama de la Cooperativa, a la Dirección de Talento Humano.
- b. Por comunicación de cualquier Trabajador de la Cooperativa a la Dirección de Talento Humano.
- c. Por comunicación que realice cualquier tercero a la Cooperativa.
- d. En forma oficiosa, cuando así lo considere pertinente.

ARTÍCULO 82. Diligencia de Descargos. Una vez notificada la apertura del proceso disciplinario, la Dirección de Talento Humano, o quien haga sus veces procederá a realizar la diligencia de descargos, previa citación y notificación al Trabajador mínimo CINCO (5) días previa diligencia, en la cual el Trabajador podrá ejercer su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

ARTÍCULO 83. Solemnidad de la Diligencia de Descargos. La Dirección de Talento Humano deberá levantar un Acta, por escrito o en medio magnético, grabación o archivo electrónico de la Diligencia de Descargos que se desarrolle con el Trabajador, la cual deberá ser suscrita por ambas partes y los respectivos testigos, en dos copias de igual tenor y valor.

Cuando el Trabajador o cualquiera de los testigos se rehúse a firmar el Acta de la Diligencia de Descargos, se deberá dejar constancia escrita de la situación, la cual deberá ser suscrita por el encargado de la Dirección de Talento Humano y un testigo, para la realización de la diligencia de descargos, (constancia en la cual se da fe de la lectura del documento y entrega formal a quien se niega a firmar).

En los casos que lo considere pertinente, la Dirección de Talento Humano podrá levantar un registro filmográfico o audio gráfico de la Diligencia de Descargos a la que haya lugar, documento que hará las veces del Acta señalada en este Artículo.

ARTÍCULO 84. Oportunidad para controvertir los Elementos Probatorios del Proceso. Dentro de la diligencia de descargos, el Trabajador podrá controvertir las pruebas en su contra. En el evento que el Empleado quiera allegar pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos, tendrá que hacerlas llegar oportunamente a la Dirección de Talento Humano, o su Delegado, para que puedan estudiarlas y controvertirlas en la Diligencia de Descargos. Se deja expresa constancia que la Diligencia de Descargos será la etapa procesal indicada y exclusiva para controvertir y presentar las pruebas del caso.

PARÁGRAFO 1. Para comprobar las faltas disciplinarias el Empleador podrá utilizar los medios probatorios que requiera para tal fin, como testimonios, documentos, pruebas de alcoholemia y demás pruebas especiales y/o periciales necesarias, de conformidad con el decreto 1108 de 1994 y la sentencia T-183 de 1994.

ARTÍCULO 85. Inasistencia del Trabajador a la Diligencia de Descargos. Cuando el Trabajador previamente citado no se presente a la fecha y hora indicadas para llevar

a cabo la diligencia de descargos, siendo su obligación principalísima reportar de Inmediato esta situación para evitar el no acatamiento a la instrucción y la pérdida de tiempo al funcionario respectivo, contará adicionalmente con el término de UN (1) día para justificar y probar su ausencia. En caso de no acudir a la diligencia de descargos, y no justificar su ausencia dentro de los términos establecidos, se entenderá que el Trabajador renuncia a su derecho de defensa.

ARTÍCULO 86. Decisiones Disciplinarias Por Parte Del Empleador. Cuando el Empleador logre verificar que las conductas objeto de apertura del proceso disciplinario constituyan un incumplimiento a las obligaciones laborales y reglamentarias del Trabajador, podrá imponer:

- a. Multas: Descuentos salariales que se imponen como sanción al Trabajador, las multas nunca podrán exceder de la quinta parte del salario diario del Trabajador. Deberán notificarse por escrito al Trabajador cuando se presente la imposición de dichas multas.
- b. Requerimiento al Trabajador: Notificación por escrito al Trabajador solicitando una mayor atención en el desempeño de sus labores.
- c. Llamado de Atención: Amonestación escrita que realiza el Empleador al Trabajador por el incumplimiento a sus obligaciones reglamentarias y legales.
- d. Suspensión al Contrato de Trabajo: Decisión disciplinaria del Empleador para proceder a la suspensión del Contrato de trabajo del Trabajador. Esta decisión será notificada por escrito al Trabajador.

PARÁGRAFO 1. Las decisiones establecidas en el presente Artículo deberán aplicarse en concordancia con lo contenido en el Capítulo XIII del Reglamento Interno de Trabajo y las demás normas complementarias aplicables al caso.

PARÁGRAFO 2. La sanción aplicable al caso se tomará utilizando como guía el Reglamento Interno de Trabajo, pero en ningún caso se desconocerá REINCIDENCIAS, IMPACTO INSTITUCIONAL, DAÑOS MATERIALES ETC., dado que solo de esta manera se podrá estar frente a un procedimiento disciplinario real y efectivo.

ARTÍCULO 87. Motivación, Proporcionalidad y Congruencia. Toda decisión disciplinaria del Empleador deberá realizarse mediante un acto motivado y congruente, el cual contendrá de manera clara y precisa la imposición de la sanción, la cual será proporcional a los hechos que la motivaron.

ARTÍCULO 88. Recursos. Frente a la decisión definitiva del Empleador, el Trabajador podrá interponer por escrito el recurso de apelación, dentro de los TRES (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión disciplinaria del Empleador.

ARTÍCULO 89. Resolución del Recurso de Apelación. El Gerente o quien haga sus veces, resolverá el recurso de apelación interpuesto por el Trabajador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. La resolución del recurso deberá ser notificada por escrito al Trabajador.

PARÁGRAFO 1. En todo caso, frente a las decisiones del Empleador, el Trabajador está en el derecho de acudir ante la justicia ordinaria.

ARTÍCULO 90. Si el Trabajador se negare a recibir y/o firmar la comunicación en que consta la decisión adoptada, quien efectúe la notificación deberá dejar expresa constancia de este hecho, y deberá hacer firmar dicha comunicación por UN (1) testigo que será designado para el efecto.

ARTÍCULO 91. Constancia Hoja de Vida. En todo caso se dejará constancia escrita en la Hoja de Vida del Trabajador de los hechos, del procedimiento en el cual se garantizó el debido proceso, de la decisión de la Cooperativa frente al caso.

CAPITULO II: RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTÍCULO 92. Los reclamos de los Trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Cooperativa el cargo de Director de Talento Humano, quien los escucharán y le dará el trámite a su queja de acuerdo a sus competencias.

ARTÍCULO 93. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los Artículos anteriores, el Trabajador o Trabajadores podrán asesorarse de la organización sindical en caso de existir en la Cooperativa.

CAPITULO III: TELETRABAJO

ARTÍCULO 94. Finalidad. COOACEDED promoverá el trabajo en las distintas modalidades. De esta forma se entenderá el teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC),

para el contacto entre Trabajador y Empleador sin que se requiera de esta forma la presencia física del primero en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 95. Requisitos Específicos De Los Contratos De Teletrabajo. COOACEDED incluirá, además de los establecidos en la Ley, los siguientes requisitos en los Contratos de trabajo de los teletrabajadores:

- a) Condiciones del 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.
- b) Los días y horarios en los que el teletrabajador realizará sus actividades con el fin de determinar la responsabilidad en los eventos en que se generen accidente de trabajo y a su vez evitar el desconocimiento de la jornada máxima de trabajo.
- c) Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo.
- d) Las medidas de seguridad informática que debe cumplir el teletrabajador.

ARTÍCULO 96. Obligaciones Especiales. A demás de las obligaciones consagradas en la Ley, se entienden las siguientes obligaciones especiales que rigen el teletrabajo:

- a) Todos los teletrabajadores deben estar vinculados al Sistema de Seguridad Social Integral. Estando radicada la obligación de afiliación en cabeza de COOACEDED.
- b) Las Administradoras de Riesgos Laborales, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, deben promover la adecuación de las normas referentes a la higiene y a la seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.
- c) Cuando las actividades no impliquen gastos de movilidad del teletrabajador, no hay lugar a que se reconozca auxilio de transporte.
- d) El pago de horas extras, dominicales y festivos tendrá igual tratamiento cualquier otro Empleado, si se puede verificar que el teletrabajador a petición de COOACEDED trabaja más del tiempo estipulado por Ley.

TÍTULO XI: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

CAPÍTULO I: MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO

ARTÍCULO 97. Objeto y principios: COOACEDED adoptará medidas orientadas a prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral y acoso sexual en el

ámbito laboral, promoviendo un entorno de trabajo digno, seguro y respetuoso de la dignidad humana.

Estas medidas estarán orientadas por los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación, enfoque de género, confidencialidad, buena fe, debido proceso, protección de la víctima, no revictimización y prevención, conforme a la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1072 de 2015, Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 98. Mecanismos de prevención: COOACEDED implementará mecanismos de prevención dirigidos a evitar la ocurrencia de conductas de acoso laboral y acoso sexual, los cuales incluirán:

- a) Programas de información, capacitación y sensibilización dirigidos a todos los Trabajadores sobre acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género y respeto en el entorno laboral.
- b) Estrategias para la promoción de ambientes laborales saludables, incluyendo la gestión de riesgos psicosociales dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- c) Espacios de diálogo y participación que promuevan la convivencia laboral, el respeto y la resolución pacífica de conflictos.
- d) Canales de comunicación seguros, accesibles y confidenciales para la recepción de quejas, garantizando la protección del denunciante y evitando represalias.
- e) Acciones orientadas a prevenir cualquier forma de discriminación o trato desigual en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 99. Comité de Convivencia Laboral: COOACEDED contará con un Comité de Convivencia Laboral de carácter bipartito, integrado conforme a la Normatividad Vigente, el cual tendrá funciones preventivas, pedagógicas y conciliatorias.

El Comité no tendrá funciones disciplinarias ni sancionatorias y deberá actuar con imparcialidad, confidencialidad y respeto por los derechos de las partes.

Son funciones del Comité:

- a) Promover medidas de prevención del acoso laboral y sexual.
- b) Recibir y dar trámite a las quejas relacionadas con posibles conductas de acoso.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual y confidencial.
- d) Facilitar espacios de diálogo y proponer soluciones conciliatorias.
- e) Formular recomendaciones orientadas a mejorar el ambiente laboral.
- f) Remitir, cuando sea necesario, las actuaciones a las instancias competentes para efectos disciplinarios.

- g) Articular sus actuaciones con el SG-SST, especialmente en lo relacionado con riesgos psicosociales.

El Comité se reunirá de manera ordinaria mensualmente⁵ y extraordinariamente cuando las circunstancias lo requieran.

ARTÍCULO 100. Procedimiento interno para la Atención de Quejas: El procedimiento interno para la atención de quejas por acoso laboral o acoso sexual se desarrollará bajo los siguientes lineamientos:

- a) Recepción de la queja a través de los canales definidos por la Cooperativa.
- b) Análisis preliminar por parte del Comité de Convivencia Laboral, garantizando confidencialidad.
- c) Escucha de las partes involucradas, respetando el debido proceso.
- d) Adopción de medidas preventivas o de protección cuando sea necesario, sin que ello implique prejuzgamiento.
- e) Formulación de recomendaciones o acuerdos conciliatorios, cuando sea procedente.
- f) Remisión del caso a la instancia disciplinaria correspondiente cuando existan elementos que lo ameriten.
- g) Seguimiento a las recomendaciones y medidas adoptadas.

Este procedimiento no limita el derecho del Trabajador de acudir a las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes.

ARTÍCULO 101. Medidas de protección y garantías: COOACEDED garantizará la protección de las personas que presenten quejas o participen en los procedimientos relacionados con acoso laboral o sexual, adoptando medidas para:

- a) Evitar represalias.
- b) Proteger la confidencialidad de la información.
- c) Prevenir la revictimización.
- d) Garantizar condiciones de seguridad y bienestar durante el trámite.

Cuando sea necesario, podrán adoptarse medidas temporales para proteger a las partes involucradas.

ARTÍCULO 102. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño

⁵ Artículo 9 Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo indica que, para el desarrollo de actividades administrativas, las reuniones ordinarias serán mensuales.

físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

ARTÍCULO 103. Definición de Acoso Laboral: Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

ARTÍCULO 104. Modalidades de Acoso Laboral: El acoso laboral puede presentarse bajo las siguientes modalidades:

1. **MALTRATO LABORAL.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como Trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **PERSECUCIÓN LABORAL.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del Trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **DISCRIMINACIÓN LABORAL.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **ENTORPECIMIENTO LABORAL.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el Trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **INEQUIDAD LABORAL.** Asignación de funciones a menosprecio del Empleado.
6. **DESPROTECCIÓN LABORAL.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del Trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el Trabajador.

ARTÍCULO 105. Campo De Aplicación: El presente capítulo se aplica a aquellas personas con las cuales la Cooperativa tiene Contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades, así como a Trabajadores o Empleados de contratista, proveedores, visitantes de la Cooperativa o aprendices.

PARÁGRAFO 1. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el presente Artículo, podrá solicitar la intervención del Comité de Convivencia laboral a fin de que conciliadamente se supere la situación de acoso laboral.

PARÁGRAFO 2. Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 106. 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, 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 o Empleados;

11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás Empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales 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.

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.

ARTÍCULO 107. Conductas Que no Constituyen Acoso Laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus colaboradores;
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Cooperativarial e institucional;
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de colaboradores conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Cooperativa, cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Cooperativa;
5. Las gestiones o procedimientos encaminados a dar por terminado el Contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo;
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Constitución;

7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo Código;
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los Reglamentos y cláusulas de los Contratos de trabajo;

ARTÍCULO 108. 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 propiciar entre los Trabajadores de la Cooperativa una permanente reflexión y puesta en ejecución de prácticas que conduzcan a la armonía y el buen ambiente laboral, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos. A continuación, se detallan los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral:

1. Promover al interior de la Cooperativa el trato cordial y respetuoso entre los Trabajadores.
2. Divulgar entre los Trabajadores, a través de diferentes medios, todo lo relacionado con el acoso laboral y sus medidas de prevención.
3. La de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de creación de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Cooperativa.

Desarrollar actividades con la participación de los Trabajadores, con el objetivo de:

1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la armonía entre los Trabajadores y un buen ambiente laboral para éstos.
- b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones que en la Cooperativa pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c) Apoyar en lo correspondiente, la gestión del Comité de Convivencia Laboral.
- d) Analizar e implementar, cuando sea procedente, las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia Laboral.
- e) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la Cooperativa, para desarrollar el propósito de las medidas preventivas de las conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 109. COOACEDED, tendrá un comité de convivencia laboral conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 110. El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto contribuir con mecanismos para la prevención y solución de las situaciones causadas por

conductas de acoso laboral de los Trabajadores al interior de la Cooperativa. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva en la Cooperativa, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los Trabajadores de la Cooperativa protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

ARTÍCULO 111. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes Funciones:

1. 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.
2. 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 entidad pública o Cooperativa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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.
5. 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.
2. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
3. 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 informar al representante legal, cerrará el caso y el Trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
4. Presentar a la alta dirección de la Cooperativa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso Humano y seguridad y salud en el trabajo.
6. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Cooperativa.
7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTÍCULO 112. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Cooperativa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Cooperativaria 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 113. En desarrollo del propósito a que se refiere el Artículo anterior, la Cooperativa, ha previsto 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. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Cooperativa.
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 convivente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - 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. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la Cooperativa para desarrollar el propósito previsto en el ARTÍCULO anterior.

ARTÍCULO 114. Procedimiento: El Comité de Convivencia Laboral de COOPERATIVA DE EDUCADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACIÓN - COOACEDED. tendrá el siguiente procedimiento:

1. Reporte de Quejas: Cualquier Trabajador de COOACEDED, podrá reportar una conducta asociada al acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral por medio de una carta formal, o mediante correo electrónico.
2. Recepción de quejas: Son recibidas por parte de Gerencia todas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral o para informar hechos concretos. Los correos electrónicos que diligencien los Trabajadores de

COOACEDED llegarán directamente, bajo toda la reserva y confidencialidad legal al Presidente y Secretario del comité de convivencia y estos revisarán dos aspectos:

- a. Si algún representante del Comité de Convivencia está involucrado en la situación reportada, en tal caso lo excluyen del análisis de la situación. Así mismo si el secretario o presidente están involucrados se excluyen del análisis.
- b. Analizar si el presunto acoso laboral o queja tenga pruebas. En caso de no tener pruebas se devuelve al Empleado para que complete la información.
3. Reunión del Comité: el Comité se reunirá a más tardar dentro de los TRES (3) días hábiles siguientes al conocimiento del hecho. En la sesión respectiva el Comité las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; guardando la debida confidencialidad.
4. Decisiones: Depende el grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, mediante comunicación por parte de Gerencia, COOACEDED podrá tomar medidas que van desde aplicación de la escala de sanciones consagrada en el R.I.T, o realizar los planes de mejora o de compromiso con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la Ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso podrá hacer uso de su potestad de Empleador para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado.

PARÁGRAFO 1. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este Artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006, Ley 2466 de 2025, Resolución 3461 de 2025 y demás normas que adicionen y /o modifiquen.

ARTÍCULO 115. Integración con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Las conductas de acoso laboral y acoso sexual serán gestionadas como factores de riesgo psicosocial dentro del SG-SST, implementando acciones de identificación, evaluación, intervención y seguimiento, conforme a la Normatividad Vigente.

ARTÍCULO 116. Remisión normativa: En lo no previsto en el presente capítulo, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1072 de 2015, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, y demás normas concordantes.

TITULO XII: TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL EMPLEADO

CAPITULO I: RECOLECCIÓN DE DATOS

ARTÍCULO 117. En aplicación de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, se entiende que el Trabajador conoce y entiende la política de privacidad de COOACEDED, y los fines con los cuales se solicitan sus datos personales, datos de familiares incluidos menores de edad y adolescentes en el primer grado de consanguinidad, registros fotográficos y registro biométrico (huella), que corresponden a:

- a) El desarrollo de su objeto social
- b) La ejecución de la relación laboral contractual que nos vincula, lo que supone el ejercicio de sus derechos y obligaciones de carácter laboral, dentro de los que están, pero sin limitarse a ellos, la celebración de acuerdos adicionales, la atención de solicitudes, la generación de certificados y constancias, la afiliación a las entidades del sistema de protección social, la realización de actividades de bienestar laboral, entre otros,
- c) El levantamiento de registros contables,
- d) Los reportes a autoridades de control y vigilancia,
- e) La adopción de medidas tendientes a la prevención de actividades ilícitas,
- f) Otros fines administrativos, comerciales y de contacto

TITULO XIII: DEL REGLAMENTO INTERNO

CAPITULO I: PUBLICIDAD Y SOCIALIZACION

ARTÍCULO 118. COOACEDED debe comunicar a los Trabajadores que ha adoptado el Reglamento interno de Trabajo y publicarlo, en el lugar de trabajo, mediante la fijación de DOS (2) copias de caracteres legibles, en DOS (2) sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del Reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

CAPITULO II: VIGENCIA

ARTÍCULO 119. El presente Reglamento entrará a regir después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior de este Reglamento (Artículo 121, C.S.T.).

CAPITULO III: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 120. 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

CAPITULO IV: CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 121. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del Trabajador en relación con lo establecido en las Leyes, Contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, convenios o tratados internacionales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al Trabajador (Artículo 109, C.S.T.).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

GLADYS LUNA VIDAL
Gerente