

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES
UNIDOS DE OCAÑA
"COOTRANSUNIDOS"**

**CAPITULO I
ALCANCE DEL REGLAMENTO**

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES UNIDOS DE OCAÑA "COOTRANSUNIDOS"** con domicilio en el Municipio de Ocaña (Norte de Santander), el cual rige para sus colaboradores de su domicilio principal y los lugares donde ésta desempeña las obras propias de su objeto social cooperativa dentro del territorio colombiano, quedando sometidos a sus disposiciones, tanto la Cooperativa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

El presente Reglamento de Trabajo se modifica de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en los temas pertinentes a la Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Ley 2101 de 2021, ley 2191 de 2022 y la Ley 2466 del 2025.

ARTÍCULO 2º. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 104 - 120 del Código Sustantivo del Trabajo, y con el objeto de que los Trabajadores conozcan las disposiciones prescritas en este Reglamento **TRANSPORTADORES UNIDOS DE OCAÑA "COOTRANSUNIDOS"** efectuará la publicación correspondiente, conforme a lo establecido en la normatividad. Es por ello que en cumplimiento de la reciente Ley 2466 del 2025, la empresa garantizara la disponibilidad permanente del Reglamento Interno de Trabajo en dos (02) copias físicas legibles ubicadas en las

sedes principales y una copia digital accesible a todos los trabajadores mediante la página Web de la empresa.

CAPITULO II

INGRESO DE PERSONAL

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

- a. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b. Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera Autoridad Local, a solicitud de los padres y, a falta de estos el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de Dieciocho (18) años.
- c. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y, de ser el caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e. Hoja de vida actualizada e impresa, acompañada de los soportes educativos y certificaciones de los últimos tres empleadores.
- f. Dos fotografías 3x4 fondo blanco.
- g. Fotocopia legible y ampliada de documentos de beneficiarios (fotocopia legible de registros civiles de los hijos, tarjeta de identidad, cédula de ciudadanía legible y ampliada del cónyuge con la copia del acta de matrimonio).

PARA CONTRATAR EXTRANJEROS: Si el aspirante es extranjero, además de los anteriores documentos, también debe presentar:

1. Cédula de extranjería, pasaporte con visa ordinaria y permiso de la autoridad competente para trabajar en la actividad para la cual solicita el cargo.
2. Todos los anteriores documentos se deben entregar copia en el

departamento de Talento Humano o en donde se informe por la empresa
TRANSPORTADORES UNIDOS DE OCAÑA "COOTRANSUNIDOS"

PARÁGRAFO 1. El estatus migratorio no será impedimento para la contratación ni afectará la igualdad de trato en derechos laborales, remuneración, seguridad social o beneficios. La empresa garantizará la igualdad de oportunidades y no discriminación conforme al principio establecido en la ley 2466 del 2025.

PARÁGRAFO 2. La Empresa podrá efectuar las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena las necesidades exigidas en el cargo y podrán realizar las entrevistas que garanticen que el mismo reúne los requisitos exigidos. Igualmente podrá verificar toda la información suministrada por el aspirante en cuanto a referencias personales, laborales y académicas a fin de constatar la autenticidad de estas y su desempeño en cada labor.

PARÁGRAFO 3. El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto.

PARÁGRAFO 4. Cuando **LA EMPRESA** vincule pasantes universitarios o judicantes, se debe tener en cuenta las condiciones mínimas de la práctica, conforme a lo regulado en el artículo 16 de la Ley 1780 de 2016, modificada por la Ley 2119 de 2021, donde se indica que, las prácticas laborales hacen parte de un proceso formativo en un entorno laboral real y en ellas participan tres sujetos: el estudiante, el escenario de práctica y la institución educativa.

Para la regulación de las relaciones de estos sujetos, se deberán celebrar acuerdos de voluntades por escrito, en los cuales se especifiquen como mínimo los siguientes

aspectos: obligaciones de las tres partes, derechos de las tres partes, duración, lugar de desarrollo y supervisión de la práctica laboral.

PARÁGRAFO 5. Si después de haber adquirido la calidad de Trabajador se descubriere la posible falsedad o alteración en los datos o documentos presentados, se adelantará el proceso disciplinario a que haya lugar y se pondrá en conocimiento a las autoridades pertinentes.

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Una vez admitido el aspirante, la cooperativa podrá estipular con él por escrito 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.). En caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77 numeral 1 C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba no puede exceder de (2) dos 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. Cuando entre un mismo empleador y 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 5. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, decisión está que debe ser motivada según Sentencia de la Corte Constitucional T -978 de octubre 8 de 2004; pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito de éste, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del

contrato desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 6. Son 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 la Cooperativa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 62. C.S.T.).

CAPITULO V

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 7. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en un oficio, actividad, ocupación o profesión por máximo tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre operaciones semicualificadas que no requieran títulos o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

ARTICULO 8. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la facilidad la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;

2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
3. La formación se recibe a título estrictamente personal;
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTICULO 9. La formación profesional y metodológica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

1. Servicio nacional de aprendizaje, SENA.
2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el estado. Se le dará prelación SENA en los programas acreditados que brinden la entidad.
3. Directamente por la empresa que cumplan con las condiciones de capacitación
4. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del consejo directivo del SENA.

PARAGRAFO 1: Para los efectos legales, se entiende reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programa de formación y capacitaciones dictadas por establecimiento especializado o instituciones educativas reconocidas por el estado, de conformidad con las leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

PARAGRAFO 2. Si la empresa imparte directamente la formación educativa a sus aprendices requerían de autorización del SENA. Para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberían cumplir las siguientes condiciones:

1. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
2. Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.

3. Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativo que garanticen su adecuación implementación.

ARTICULO 10. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices la hará la regional de servicio nacional de aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no excede de veinte. Si la Empresa ocupa entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

PARAGRAFO PRIMERO: Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del servicio nacional de aprendizaje –SENA, En la siguiente proporción, siempre y cuando no hayan reducido el número de empleados vinculados a La empresa en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite al SENA la aplicación del beneficios, en caso que lo haga, dará por terminado los contratos de aprendizaje voluntarios proporcionalmente:

1. Empresa entre 1 y 14 empleados, desde 1 aprendiz hasta el 50% del número total de empleados de la respectiva empresa.
2. Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de respectiva empresa
3. Empresa entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa
4. Empresas con más de 200 empleados, hasta el 20% del número total de empleados de la respectiva empresa
5. La empresa que decida incrementar el número de aprendices, debe informarlo a la regional del SENA donde funcione su domicilio principal, precisando el número de aprendices que requiere y su especialidad

PARAGRAFO SEGUNDO: Las condiciones del contrato de aprendizaje, las obligaciones de la empresa, las obligaciones y derechos de los aprendices a que

se refiere este decreto, serán las mismas que las de las de los aprendices contratados en cumplimiento de la cuota de aprendizaje. (**DECRETO 1779 DEL 18 MAYO DE 2009**).

ARTÍCULO 11. Formalidades del Contrato De Aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

- 1) Razón social de **LA EMPRESA** patrocinadora, 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 laborales 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 12. Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por el empleador con personas mayores de 14

años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado, con las restricciones de que trata el Código Sustantivo de Trabajo y de conformidad con lo preceptuado en la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 13. El contrato de aprendizaje recibirá un trato especial y su desarrollo se efectuará de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, en todo caso se garantizará cada elemento y el objeto principal del aprendiz.

ARTÍCULO 14. Apoyo de Sostenimiento mensual en la relación de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de **LA EMPRESA** un apoyo de sostenimiento mensual que sea pagará así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual de sostenimiento no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no Dual.

PARÁGRAFO 1. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a

partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

PARÁGRAFO 2. 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.

ARTÍCULO 15. Afiliación al sistema de seguridad social integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte de la cooperativa, así:

1. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.
2. 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.

PARÁGRAFO 1. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTÍCULO 16. Modalidades del contrato de aprendizaje. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, **LA EMPRESA** atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

- 1) La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicualificados en los que predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.
- 2) La formación que verse sobre ocupaciones semicualificados que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
- 3) La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación directa del aprendiz por **LA EMPRESA** autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- 4) Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en **LA EMPRESA** y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- 5) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiendo la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de

personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.

- 6) Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con las Leyes vigentes.

ARTÍCULO 17. Prácticas y/o programas que no constituyen contratos de aprendizaje. No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

- 1) Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.
- 2) Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.
- 3) Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
- 4) Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 18. Monetización de la cuota de aprendizaje. Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, determine la cuota de aprendices que le corresponde a **LA EMPRESA**, esta podrá optar por la monetización total o parcial, para lo cual deberá informar su decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal donde funcione **LA EMPRESA**, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo, de lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de Ley.

En los eventos en que el empleador determine la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal donde funcione **LA EMPRESA**, dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota.

Si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices, ya sea total o parcialmente, conforme a la regulación de la cuota, estará obligado a informar por escrito a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de **LA EMPRESA**, con un (1) mes de antelación a la contratación de los mismos.

Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, el patrocinador decide monetizar la cuota mínima determinada, deberá informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, con un (1) mes de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje.

En el evento de que el patrocinador opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización.

En ningún caso el cambio de decisión por parte del patrocinador conllevará el no pago de la cuota de monetización o interrupción en la contratación de aprendices frente al cumplimiento de las obligaciones.

ARTÍCULO 19. Pago de la monetización de la cuota de aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes a través de los mecanismos de recaudación establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

PARÁGRAFO 1. Los recursos de la monetización se destinarán en un veinticinco por ciento (25%) específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), por mes. El veinticinco por ciento (25%) será destinado para ampliar la cobertura de la educación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo dirigida a los jóvenes rurales, a través del fortalecimiento de la presencia territorial del SENA en los municipios. Para tal efecto, el SENA podrá celebrar convenios con instituciones educativas rurales, entes territoriales y organizaciones comunitarias, que permitan llevar programas técnicos y tecnológicos directamente a los territorios, evitando el desplazamiento de los jóvenes hacia centros urbanos. El cincuenta por ciento (50%) restante de los recursos se destinará para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

En todo caso, el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del Congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, remitiendo copia a la Contraloría General de la República.

PARÁGRAFO 2. El Fondo Emprender financiará de manera prioritaria iniciativas productivas, unidades productivas, unidades económicas, modelos o planes de

negocios formulados por asociaciones de aprendices y/o de egresados del SENA. Adicional a las fuentes actuales de financiación, el Fondo podrá recibir recursos de entidades y fondos de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, a través de convenios de cofinanciación o proyectos de inversión dirigidos a fortalecer el emprendimiento en sus distintas modalidades. También podrán ser beneficiarios del Fondo Emprender las asociaciones de los campesinos, las campesinas y las iniciativas asociativas y cooperativas de las personas que integran la economía popular, siempre que estas iniciativas productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios cumplan con los términos de referencia establecidos para las convocatorias públicas.

ARTÍCULO 20. Duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de tres (3) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

- 1) Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de tres (3) años.
- 2) Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pénsum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

PARÁGRAFO 1. Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pénsum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

ARTICULO 21º. La empresa seleccionara los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicualificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicualificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del SISBEN.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizado la formación semicualificada, técnica o tecnológica.

PARÁGRAFO. La empresa no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTICULO 22. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la electiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos del establecimiento. Para los técnicos o tecnológicos sea de un (1) año.

La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el director general de esta institución, previo concepto del comité de formación profesional integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el ministerio de educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA

ARTÍCULO 23. LISTADO DE OFICIOS MATERIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

El SENA publicará periódicamente el listado de oficios y especialidades por región respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios u ocupaciones que, requiriendo de capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución.

La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en **LA EMPRESA** previa autorización del SENA, de conformidad de lo establecido con la presente reglamentación.

ARTÍCULO 24. DISTRIBUCIÓN Y ALTERNANCIA DE TIEMPO ENTRE LA ETAPA LECTIVA Y PRODUCTIVA. **LA EMPRESA** y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de **LA EMPRESA**.

La duración de formación de los programas de formación del SENA será la que señale el director general de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en **LA EMPRESA** autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

ARTÍCULO 25. TRABAJADORES CON LIMITACIONES. Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que están obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores con limitación, mientras ésta subsista.

PARÁGRAFO 1. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. (Ley 361 de 1997).

ARTÍCULO 26. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Laboral para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

- a) Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de **LA EMPRESA**.
- b) Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 27. Además de las obligaciones establecidas en el Código Laboral, **LA EMPRESA** tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional

metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.

2. Cumplirle al aprendiz la cuota de sostenimiento pactado según la escala establecida en el respectivo contrato tanto para los periodos de etapa práctica como en la etapa de enseñanza.

Incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte del aprendiz: El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y **LA EMPRESA** patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

CAPITULO VI

JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 28. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO. Las horas de ingreso y salida de los trabajadores serán las siguientes, respetando en todo caso la jornada máxima legal vigente y las disposiciones laborales aplicables:

Personal administrativo:

Días laborales de lunes a viernes:

- Jornada de la mañana: 08:00 a.m. a 12:00 m.
- Jornada de la tarde: 02:00 p.m. a 06:00 p.m.

Día sábado:

- Jornada de la mañana: 08:00 a.m. a 12:00 m.

Personal operativo:

Días laborales de lunes a sábado: Los horarios serán establecidos conforme a las necesidades del servicio en cada sede o dependencia, garantizando en todo

caso el respeto de la jornada máxima legal vigente, los descansos obligatorios y los límites establecidos en la normatividad laboral colombiana.

La Cooperativa podrá distribuir la jornada de trabajo en turnos y horarios de acuerdo con la necesidad del servicio, sin exceder la jornada máxima legal ni desconocer los derechos mínimos de los trabajadores.

PARÁGRAFO 1. En cumplimiento de la Ley 2101 de 2021, la jornada máxima legal se reduce de manera progresiva, así:

1. A partir del 15 de julio de 2023: 47 horas semanales.
2. A partir del 15 de julio de 2024: 46 horas semanales.
3. A partir del 15 de julio de 2025: 44 horas semanales.
4. A partir del 15 de julio de 2026: 42 horas semanales.

La Cooperativa podrá distribuir dicha jornada en los días de la semana conforme a las necesidades del servicio, sin exceder los límites legales vigentes.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores que laboren conforme a la jornada máxima legal vigente tendrán derecho a que el tiempo correspondiente a actividades de bienestar, recreación, cultura, deporte o capacitación sea reconocido conforme a la normatividad laboral aplicable.

PARÁGRAFO 3. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, de conformidad con la ley laboral vigente.

PARÁGRAFO 4. JORNADA ESPECIAL. El empleador y los trabajadores podrán acordar la organización de turnos sucesivos de trabajo que permitan la operación continua de la Cooperativa, siempre que el respectivo turno no exceda de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales.

En estos casos no habrá lugar al reconocimiento de recargos nocturnos ni dominicales o festivos, pero el trabajador tendrá derecho al pago de su salario ordinario y a un (1) día de descanso remunerado, respetando en todo caso los derechos mínimos laborales.

CAPITULO VII

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 29: Trabajo ordinario y nocturno:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las Diecinueve horas (7:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). (Artículo 160 C.S.T. Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 30. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (Artículo 159 C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

ARTICULO 31. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Art. 22 L. 50/90)

Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente

PARÁGRAFO 1. Conforme al art. 114 de la ley 1098 de 2006, La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. 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.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTÍCULO 32. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste.

ARTÍCULO 33. Tasas y liquidación de recargos.

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

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

ARTÍCULO 34. La Cooperativa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras si no han sido expresamente autorizadas, por escrito, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en las leyes colombianas.

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

CAPITULO VIII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 35. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiestas que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiestas de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 De mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, Además de los días jueves y viernes Santos, de Ascensión del Señor, Corpus Christi y del Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre Ascensión del Señor, Corpus Christi y del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1. 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 dominical en proporción al tiempo laboral. (Artículo 26 numeral 5 ley 50 de 1990).

ARTICULO 36. REMUNERACION DEL DESCANSO, DOMINICAL, TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. 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.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Implementación Gradual. El recargo del 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 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 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.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

PARÁGRAFO 1. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. (Ley 789 de 2002, Art. 26)

PARÁGRAFO 2. El trabajador podrá convenir con el Empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 3. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 37. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes el domingo, el Empleador debe fijar en lugar público del establecimiento con anticipación de doce (12) horas la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirían también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T.).

ARTÍCULO 38. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 13 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.

ARTÍCULO 39. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 de 1983, el Empleador 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 del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral.

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

CAPITULO IX

VACACIONES REMUNERADAS.

ARTÍCULO 40. Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186 numeral 1º. C.S.T.).

ARTÍCULO 41. La época de vacaciones debe ser señalada por la Cooperativa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del Trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El Empleador tiene que dar a conocer al Trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 42. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el Trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 43. Las vacaciones podrán ser compensadas en dinero hasta en una mitad de las mismas siempre y cuando esta determinación se adopte de mutuo acuerdo entre la cooperativa y el trabajador. (Artículo 20 Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 44. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año

cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador. (Artículo 189 C.S.T., Decreto ley 2351 de 1965, Artículo 14 numeral 2, ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 45. En todo caso, el Trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de Trabajadores Técnicos especializados o de confianza (Artículo 190 C.S.T.)

ARTÍCULO 46. Durante el período de vacaciones el Trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras y el auxilio de transporte. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el Trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 47. Todo Empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada Trabajador, fecha en que toma sus vacaciones en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5Q.).

CAPITULO X

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 48. La Cooperativa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al funeral 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 perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

PARAGRAFO PRIMERO: La concesión de cualquier permiso estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Se entenderá por Calamidad Domestica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo.
2. En caso de grave calamidad doméstica que traiga como consecuencia directa el retiro, la ausencia o la falta al trabajo: cuando el trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido. Si el hecho sucediera fuera de la jornada de trabajo deberá informarlo más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del medio día el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.
3. Se tendrá como razonable y suficiente para atender la calamidad domestica el término de una jornada diaria, aunque para casos excepcionales y a voluntad de la cooperativa, podrán concederse permisos adicionales hasta por dos jornadas más, a condición que tal hecho se consigne por escrito.
4. La calamidad domestica deberá demostrarse mediante certificación, constancia o testimonio, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.
5. Los permisos personales remunerados y no remunerados deben ser gestionados con una anticipación no inferior a UN (1) día, deberán contar con la firma en aprobación del superior inmediato, del trabajador y ser radicado en Recursos Humanos diligenciando el formato establecido por la cooperativa, donde debe

quedar claro la hora y fecha en que serán compensados teniendo en cuenta que para tal efecto se deben compensar en una jornada distinta a la habitual de trabajo, sin que ello pueda considerarse horas extras. en caso de ser un permiso correspondiente a dos o más jornadas completas laborales, el permiso debe tramitarse por medio de una carta dirigida a Talento Humano con previa autorización de los superiores.

6. Permiso para consultas en salud: Salvo casos de urgencia el permiso para concurrir al médico debe pedirse por lo menos con UN (1) día hábil de anticipación, los espacios para concurrir a estas citas deberán ser fuera de la jornada ordinaria de trabajo, excepto cuando se trata de cita con médicos especialistas, y se protocoliza llenando los formularios que para el efecto tiene la Cooperativa. Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo. En caso de no ser posible llenar tal solicitud, por ataque súbito o por encontrarse fuera del servicio, deberá comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entrega la entidad prestadora de los servicios en salud. En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicaran las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier adulteración de documentos relacionados con una entidad prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

PARAGRAFO PRIMERO: LICENCIA REMUNERADA POR LUTO. El empleador 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 primero civil, **una licencia remunerada** por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Artículo 1 de la ley 1280 de 2009).

PARAGRAFO SEGUNDO: 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 entrar a disfrutar del descanso.

Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

1. El estado de embarazo de la trabajadora,
2. La indicación del día probable del parto, y
3. 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. En general se atenderá a lo dispuesto por la ley 1822 de 2017.

PARAGRAFO TERCERO: LICENCIA DE PATERNIDAD. La cooperativa reconocerá al esposo o compañero permanente el derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS. Para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad y acreditar las condiciones legales que exige la ley para probar su vínculo con la madre, por lo que su reconocimiento se sujetará a la verificación de los requisitos legales establecidos.

Sin perjuicio de la verificación de cumplimiento de requisitos legales, el único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el

Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

En general se atenderá a lo dispuesto por la ley 2114 de 2021.

PARAGRAFO CUARTO: DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:
 - a. La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
 - b. La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

PARAGRAFO QUINTO: LICENCIAS NO REMUNERADAS. La cooperativa podrá conceder las Licencias No Remuneradas solicitadas por el trabajador; siempre cuando estas no afecten, interrumpen o entorpezcan el normal funcionamiento o el giro ordinario de la cooperativa; y siempre y cuando la misma no exceda cinco (5) días calendario.

CAPITULO XI

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 49. Formas y libertad de estipulación. Empleador y el Trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de

tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc.; pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTÍCULO 50. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores. (Artículo 133 C.S.T).

ARTÍCULO 51. 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. CT.S.).

CAPITULO XII **PERIODOS DE PAGO**

ARTÍCULO 52. El salario se pagará al Trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

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

PARAGRAFO PRIMERO. DESCUENTOS: Cualquier tipo de descuento que se aplique al salario percibido por el trabajador, deberá estar autorizado expresamente y por escrito por este último, excepto cuando existe una orden judicial.

Cualquier estipulación en contrario, será ineficaz y dará lugar al empleador a devolver los dineros descontados.

CAPITULO XIII

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

ARTÍCULO 53. Es obligación del Empleador la afiliación y pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral: Salud, Pensión y Riesgos Laborales, velando por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implantar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 54. Los servicios médicos que requieran los Trabajadores se prestarán por la EPS y ARL a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del Empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 55. Todo Trabajador, desde el mismo día que se siente enfermo, deberá comunicarlo al Empleador, a su Representante, o al jefe de recurso humano o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el Trabajador deba someterse.

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

ARTÍCULO 56. Los Trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la cooperativa

en determinados casos. El Trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 57. Los Trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad social que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Cooperativa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. Para el grave incumplimiento por parte del Trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro los programas de salud ocupacional (Se recomienda actualizar la denominación "programas de salud ocupacional" utilizada en el presente párrafo, toda vez que dicha terminología corresponde a un enfoque normativo anterior. De conformidad con la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, la denominación vigente es Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por lo cual se sugiere ajustar el texto del artículo para mantener coherencia normativa y técnica en todo el Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa, que le hayan comunicado por escrito, se faculta al Empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de la defensa (Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 58. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante elaborará y enviará a la ARL el respectivo informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL respectiva.

ARTÍCULO 59. En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o incidente, el Trabajador lo comunicará inmediatamente al Empleador, a su Representante o al jefe de recurso humano o a quien haga sus veces, quien diligenciará el respectivo formato de reporte de accidente de trabajo y lo enviará a la ARL y EPS simultáneamente en un término no mayor de cuarenta y ocho horas, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, quien indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 60. Todas las Cooperativas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 61. En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto la cooperativa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo, Resolución número 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1.994, y a la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, legislación vigente sobre salud ocupacional Decreto Único 1072 de 2015, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

ARTÍCULO 62. La Empresa dará cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo y demás normas que regulan las evaluaciones médicas ocupacionales dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTÍCULO 63. La Empresa practicará a sus trabajadores las evaluaciones médicas ocupacionales requeridas según los factores de riesgo identificados en cada cargo y actividad, así:

1. **Evaluación médica de ingreso:** Se realizará antes del inicio de labores o dentro del término legalmente permitido, con el fin de determinar la aptitud del aspirante o trabajador para desempeñar el cargo.
2. **Evaluaciones médicas periódicas:** Se efectuarán con la periodicidad definida técnicamente en el SG-SST, de acuerdo con los riesgos ocupacionales identificados, para hacer seguimiento al estado de salud del trabajador.
3. **Evaluación médica de egreso:** Se practicará al finalizar la relación laboral, con el fin de evaluar el estado de salud del trabajador al momento del retiro.
4. **Evaluaciones por reintegro, cambio de ocupación o seguimiento:** Se realizarán cuando el trabajador regrese después de incapacidad prolongada, cambie de cargo o cuando el médico ocupacional lo determine.

ARTÍCULO 64. COSTOS Y GARANTIAS. La empresa asumirá en su totalidad el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias requeridas, sin que puedan trasladarse dichos costos al trabajador.

ARTÍCULO 65. CONFIDENCIALIDAD. Las historias clínicas ocupacionales serán confidenciales y estarán bajo custodia del prestador de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo o del profesional competente.

ARTÍCULO 66. OBLIGATORIEDAD. será obligación del trabajador:

- a) Asistir puntualmente a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas.
- b) Brindar información veraz y completa sobre su estado de salud.
- c) Cumplir las recomendaciones médicas derivadas del concepto ocupacional.

PARAGRAFO PRIMERO La negativa injustificada a practicarse las evaluaciones médicas ocupacionales o la inasistencia sin causa válida constituirá incumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARAGRAFO SEGUNDO: El incumplimiento de la obligación de asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales podrá dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario previsto en el presente Reglamento, respetando el debido proceso, y podrá calificarse como:

- **Falta leve**, cuando exista inasistencia por primera vez sin justificación.
- **Falta grave**, en caso de reincidencia o cuando la negativa ponga en riesgo la seguridad propia o de terceros.

Las sanciones podrán incluir llamado de atención escrito, suspensión disciplinaria o las demás medidas previstas en el presente Reglamento, conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 67. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en **LA EMPRESA**, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de **LA EMPRESA**, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y

Salud en el Trabajo – SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

3. Rendición de Cuentas al interior de **LA EMPRESA**, a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control , para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en **LA EMPRESA**, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria sus funciones.
5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la ley 1562 de 2.012.
6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe

- implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.
9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.
 10. Así mismo el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento de SG-SST.
 11. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de **LA EMPRESA**, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.
 12. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo, quienes deberán, entre otras:
 13. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año realizar su evaluación.
 14. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema

- de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
15. Promover la participación de todos los miembros de **LA EMPRESA** en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
 16. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en **LA EMPRESA**.
 17. La realización de la autoevaluación anual de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la Resolución 0312 de 2019, así como la implementación de los planes de mejora derivados de dicha evaluación, con el fin de fortalecer el proceso de evaluación y mejora continua del SG-SST.)

ARTÍCULO 68. Son obligaciones de estricto cumplimiento, de la totalidad de los trabajadores las siguientes:

1. Procurarse el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de **LA EMPRESA**.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de Capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo SG-SST.
7. Cumplir con los protocolos de bioseguridad que implemente **LA EMPRESA**.
8. Reportar de manera oportuna los actos y condiciones inseguras identificadas en su lugar de trabajo, como parte del deber de participación activa en la identificación de peligros y control de riesgos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 69. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. LA EMPRESA. realizará las Evaluaciones Médicas Ocupacionales que establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como la de pre ingreso o pre ocupacional, periódicas programadas, periódicas por cambio de ocupación y de egreso.

La normativa en SST contempla que se considerarán como evaluaciones médicas ocupacionales post incapacidad, cuando las condiciones del trabajador o los factores de riesgo así lo requieran, podrá ser necesaria una evaluación médica ocupacional de reintegro, seguimiento o post incapacidad realizada por un médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo o Medicina del Trabajo, el concepto emitido por el médico tratante no constituye por sí mismo una evaluación médica ocupacional.

Las mencionadas evaluaciones médicas serán realizadas por profesionales o entidades expertas e idóneas. Lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto por la **Resolución 1843 de 2025**.

ARTÍCULO 70. LA EMPRESA deberá llevar estadísticas de los incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo laboral por enfermedad, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en **LA EMPRESA**, deberá reportar la novedad a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, así como al Ministerio de Trabajo en los casos graves señalados por la normatividad vigente.

ARTÍCULO 71. En este reglamento están consignadas las normas tendientes a obtener de todos modos la regularidad y seguridad en el trabajo. Además, la

organización expedirá su reglamento de higiene y seguridad, de acuerdo con el artículo 348 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo

ARTÍCULO 72. La empresa de conformidad con lo establecido en el Decreto 1295 de 1994 Ley 1562 de 2012, Resolución 2013 de 1983 y el decreto 1072 de 2015 deberá constituir el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Vigía SST, según el caso y se regirá de acuerdo a la resolución referida, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:

1. Se aumentará a dos (02) años el periodo de los miembros del comité.
2. El empleador se obliga a proporcionar, cuando menos cuatro (04) horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

CAPITULO XIV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 73. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar

- y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los o instrumentos de trabajo.
 - i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
 - j) Comunicar a sus superiores sus ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo, que puedan beneficiar a **la empresa**.
 - k) Atender las indicaciones que la empresa haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
 - l) Mantener buenas relaciones y respetar los clientes, proveedores o contratistas de la empresa y sus trabajadores.
 - m) Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias a la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos por la empresa.
 - n) Cumplir y hacer cumplir los procedimientos, reglamentos y políticas establecidas por la organización.
 - o) Participar en las capacitaciones programadas por la empresa.
 - p) Los elementos o recursos informáticos asignados a cada trabajador en calidad de herramienta de trabajo, se encontrarán en permanente dominio y control del Empleador. El Trabajador no podrá reclamar derecho alguno sobre dichos recursos, o respecto de la información generada, recibida o contenida en ellos que en ningún caso se considerará de carácter personal o confidencial.
 - q) Abstenerse de realizar y/o adoptar cualquier conducta, actitud y actividad que impida el normal desarrollo de su labor, la de sus compañeros de trabajo y de la empresa.
 - r) Observar todas las medidas, deberes, obligaciones y régimen de prohibiciones establecidas en las políticas de seguridad industrial, de ética y cualquier otra que se establezca al interior de la Empresa y que se adhiera a

los contratos de trabajo.

- s) Evitar propiciar dentro o fuera de la empresa, comentarios nocivos o deshonrosos en contra de los compañeros de trabajo o sus jefes inmediatos, ya que ésta es causal de despido de la empresa tal como lo contemplan los numerales 2 y 3 del artículo 62 del C.S.T.
- t) No utilizar los equipos de cómputo y/o tecnológicos para realizar actividades diferentes a la función que realiza.
- u) Mantener el perfecto estado de aseo los sitios de alimentación de la empresa, así como su puesto de trabajo.
- v) Dar un adecuado uso a los baños y demás instalaciones sanitarias y de aseo que se utilizan en la empresa.
- w) Realizar el tratamiento de la información de los terceros involucrados con la empresa conforme a las finalidades identificadas en el aviso de privacidad.
- x) Cumplir las disposiciones relacionadas con el acoso laboral, que contiene la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, con respecto a su personal directivo y a todos los trabajadores, en sus distintos rangos.
- y) Cumplir con las medidas de bioseguridad que implemente la empresa para prevenir y evitar la propagación de cualquier tipo de pandemia que se llegue a presentar.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento de cualquiera de los deberes y obligaciones a las que se refiere este artículo, constituyen falta grave.

CAPITULO XV

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 74. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la cooperativa, encabezados por la Asamblea General de Asociados, Consejo de Administración y el Gerente, tendrán la capacidad de sancionar, vigilar y coordinar los puestos de trabajo de la Cooperativa, teniendo como directo mayor jerárquico al Gerente, seguido por la Consejo de Administración y en última instancia la Asamblea General de Asociados.

CAPITULO XVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.

ARTÍCULO 75. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo, o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados para trabajos en labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Artículo 242, ordinales 2 y 3 C.S.T.).

ARTÍCULO 76. En concordancia con la Resolución 1796 de 2018, los menores no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (65) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como

lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.

5. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
6. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
7. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
8. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
11. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
12. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
13. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio

(compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.

14. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros
15. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
16. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
17. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
18. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
19. Actividades que impliquen alturas superiores a dos metros (2 m).
20. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento,

almacenamiento, manu manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.

21. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
22. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
23. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
24. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
25. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg Para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.

26. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
27. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
28. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de substancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.
29. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramientitas.
30. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleado o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bici taxista o moto taxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
31. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
32. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen

como niños, entre otros. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

33. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

CAPITULO XVII

ACERCA DEL ACOSO LABORAL

ARTICULO 77. Definición. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un Jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 78. Modalidades. El acoso laboral puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñó como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado 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, genero, 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 o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
 - a. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
 - b. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTICULO 79. Conductas atenuantes: Son conductas atenuantes del acoso laboral.

- a. Haber observado buen comportamiento anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor Intenso, o estado de ira o intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
- d. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Los vínculos familiares o afectivos.

- g. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.
- h. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 80. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de las causales.
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participe.
- e. Aumentar deliberadamente o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
- f. La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 81. Conducta que constituyen acoso laboral: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias

- b.** 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.
- c.** Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d.** Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e.** Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios
- f.** La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g.** Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- h.** La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i.** La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones 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.
- j.** La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorprendivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la cooperativa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
- k.** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l.** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.

- m. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n. 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: En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

ARTÍCULO 82. Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad cooperativaria e institucional.
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la cooperativa o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la cooperativa o institución.
- e. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
- f. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona: y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N.

- g. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 83. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral: La cooperativa proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO: La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita, ante su superior inmediato, en caso tal de no ser este el denunciado, detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos. El supervisor que reciba la denuncia deberá citar a la parte denunciada, y escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El programa de conciliación apoyo y conciliación a la víctima de acoso laboral, contará con personal calificado en el área de incidencia, el cual, mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante. El programa se estructura en cuatro (4) fases:

- a. Primera Fase: - Valoración: Entre las partes a saber, se concede un espacio de expresión de carácter confidencial. Cada participe, podrá expresar su posición frente a los hechos ocurridos. Estos se desarrollarán ante un Comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados laboral o emocionalmente con ninguna de las partes.
- b. Segunda Fase: - Esquematización: Mediante la estructuración de dinámicas situacionales, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se involucra tanto al denunciado como al

denunciante. En esta fase se contemplan acciones y pautas que pueden enmendar daños causados.

- c. Tercera Fase: -Conciliación: Entre las partes a saber, y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de dialogo. El interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros, mediante la concientización de las dinámicas sociales involucradas, roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros de tal entorno.
- d. Cuarta Fase: - Seguimiento: La cooperativa en su afán por constituirse en un espacio enmarcado dentro del canon es de la legalidad, busca que el individuo víctima del acoso laboral se reincorpore sin perjuicios secundarios físicos o a su psique. Para ello cuenta con un programa de apoyo y orientación pos evento.

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad del empleador presentar ante el Inspector de Trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas, se entenderán como tolerancia de la misma.

CAPITULO XVIII

MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 84. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la cooperativa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral cooperativarial 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 85. 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 conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones cooperativarias que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
 - c. Encaminar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la cooperativa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - d. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la cooperativa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 86. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La cooperativa tendrá un Comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartitas, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del

empleador o su delegado, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral"

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a.** Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la cooperativa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b.** Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c.** Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d.** Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e.** Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la cooperativa.
- f.** Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g.** Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones Anteriores.

3. Según la Resolución 3461 de 2025 se sesionara con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes, se designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes del acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité,

así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad cooperativaria para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencia a los funcionarios o trabajadores competentes de la cooperativa para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.
5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en el presente artículo no impedirá ni limitará el derecho de la persona que se considere víctima de acoso laboral para ejercer las acciones administrativas y judiciales previstas en la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

Las situaciones relacionadas con presuntas conductas constitutivas de acoso laboral serán atendidas mediante la ruta interna de prevención, atención y gestión establecida por la entidad, con la participación del Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con las disposiciones legales vigentes y, en especial, con lo previsto en la Resolución 3461 de 2025 y aquellas normas que la complementen, modifiquen o sustituyan.

El Comité de Convivencia Laboral adelantará las actuaciones de carácter preventivo, confidencial y conciliatorio que le correspondan, promoviendo mecanismos de diálogo, concertación y mejoramiento de las relaciones laborales, dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sin que dichas actuaciones constituyan requisito de procedibilidad ni condicionen el ejercicio de las acciones administrativas o judiciales consagradas en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 87. TRATAMIENTO SANCIONATORIO, GARANTÍAS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO

LABORAL. La Cooperativa rechaza toda forma de acoso laboral y de acoso sexual en el contexto laboral, y promoverá un ambiente de trabajo basado en el respeto, la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación y la sana convivencia.

Las situaciones relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral serán atendidas a través de los mecanismos preventivos internos y de la ruta de atención establecida por la Cooperativa, con la intervención del Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025 y las demás disposiciones que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Las personas trabajadoras, asociadas, contratistas, aprendices o demás colaboradores que consideren haber sido víctimas de acoso sexual en el contexto laboral podrán presentar las respectivas quejas a través de los canales internos dispuestos por la Cooperativa, la cual garantizará su recepción, orientación, trámite, confidencialidad, seguimiento y la adopción de medidas razonables de protección frente a posibles represalias, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y las demás normas que la desarrollen, modifiquen o sustituyan.

Cuando entre las partes no se logre una solución concertada dentro de los mecanismos preventivos establecidos o cuando las conductas constitutivas de acoso laboral o acoso sexual sean debidamente acreditadas por la autoridad competente, se procederá conforme a las medidas, acciones y sanciones previstas en la legislación vigente.

En todo caso, los procedimientos internos de prevención, atención y gestión de las quejas tendrán carácter preventivo y complementario, y no impedirán ni limitarán el derecho de las personas afectadas para ejercer las acciones administrativas, disciplinarias, laborales, civiles, penales o judiciales que resulten procedentes conforme a la ley.

CAPITULO XIX

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 88. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. Para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador, y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente si el trabajador lo solicita hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas de los exámenes, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieron.

10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
12. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expide durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador éste 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.
16. Suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a quienes devenguen un salario inferior a dos (2) veces el mínimo legal vigente en la cooperativa. (Artículo 57 C.S.T)
17. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 Del C.S del T, 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 ibídem.

ARTÍCULO 89. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Ejecutar las labores inherentes a los cargos que desempeñen, en forma personal, con la eficiencia, intensidad, responsabilidad, diligencia, cuidado y esmero apropiados.
2. Cumplir y sujetarse a las órdenes e instrucciones de carácter técnico y administrativo que reciban de sus superiores jerárquicos, en observancia de los preceptos de este reglamento.
3. Utilizar las herramientas de trabajo y elementos tecnológicos suministrados, para asuntos netamente laborales y que vayan de acuerdo al cargo desempeñado.
4. Atender con diligencia, esmero y cortesía a las personas con quienes tengan que relacionarse por razones de su cargo, tramitando con prontitud eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.
5. Concurrir a sus labores con puntualidad y cumplir con exactitud los horarios de la jornada de trabajo que le corresponda. En caso de demora en la entrada a sus labores, la misma debe justificarse al jefe inmediato para que éste tome las medidas correspondientes.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, conservando el debido respeto a sus jefes, compañeros y subalternos.
7. Comunicar oportunamente a la cooperativa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la cooperativa.
9. Observar y acatar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la cooperativa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes, o de enfermedades profesionales.
10. Registrar en las oficinas de la cooperativa su domicilio o dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.).
11. Comunicar inmediatamente al empleador, los incidentes u accidentes de origen laboral ocasionados dentro de las instalaciones de la cooperativa o del cliente o en las zonas o lugares donde estén realizando las funciones para las cuales han sido contratados.

12. Comunicar inmediatamente al empleador los actos inseguros, condiciones inseguras, peligros, riesgos, incidentes y accidentes de origen laboral ocurridos o identificados dentro de las instalaciones de la cooperativa, del cliente o en los lugares donde se desarrollen las funciones para las cuales ha sido contratado.
13. Asistir a todas las capacitaciones y charlas de seguridad y salud en el trabajo que se organicen en la cooperativa, proveedores y/o clientes.
14. Cuidar de su apariencia personal y portar adecuadamente la dotación entregada por el empleador, insignias y distintivos de la cooperativa, dentro y fuera de sus instalaciones o en lugares donde se estén desarrollando las labores para las cuales fueron contratados.
15. Realizar la entrega inmediata de los elementos de protección personal y herramientas suministradas, a la finalización del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 90. Se prohíbe a la cooperativa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T.
 - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la cooperativa.

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 éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del C.S.T. 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. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la cooperativa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal a retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable aquel y les dará el derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores quienes hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de la 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.)

ARTÍCULO 91. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la cooperativa, o lugar de trabajo los útiles de trabajo, las materias primas o sin permiso de la cooperativa.
2. Relevar o divulgar datos e informaciones de la cooperativa o de los usuarios de sus servicios, o aprovechar tales informaciones para fines personales en perjuicio de la cooperativa o de terceros, salvo autorización expresa de los afectados.
3. Dar, solicitar o recibir dádivas, regalos recompensas o cualesquiera otros beneficios, con el objeto de ejecutar, abstenerse de ejecutar con mayor esmero o con retardo, cualquier acto inherente o relacionado con las funciones de su cargo o con el fin de obtener ascenso, aumento de salario u otra ventaja análoga.
4. Usar los útiles, teléfonos, equipos, vehículos o cualquier pertenencia de la cooperativa para fines personales o para propósitos diferentes de aquel que están destinados, salvo que exista autorización al respecto.
5. Recibir visitas o distraerse en lecturas que no tengan relación con su trabajo, salvo autorización de su jefe inmediato.
6. Solicitar o recaudar directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones o cotizaciones no autorizadas por la ley, así como dedicarse a la venta de cualquier clase de artículos dentro de las instalaciones de la cooperativa en horas de trabajo.
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

9. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la cooperativa, excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar el trabajo.
10. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
11. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de actividades similares en los lugares de trabajo.
12. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.

CAPITULO XX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 92. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Art. 114, CST).

PARÁGRAFO 1. AMONESTACIÓN. llamado de atención que se hace al trabajador cuando incurre en una falta, y puede ser un simple llamado de atención verbal, o un llamado de atención escrita con copia a la hoja de vida, no requiere apertura de proceso disciplinario.

PARÁGRAFO 2. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO. Separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria, aplicable para faltas leves y graves. La suspensión por faltas leves y/o graves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta en cualquier grado, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses (Artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO 3. MULTAS. Sanción de carácter pecuniario para faltas leves. La multa por falta leve no podrá exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente

se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

PARÁGRAFO 4. Constituirá FALTA LEVE cualquier infracción que carezca de la entidad o trascendencia requerida para ser considerada como FALTA GRAVE o que la infracción perjudique levemente el desarrollo y/o economía de la empresa.

ARTÍCULO 93. Escala de faltas y sanciones disciplinarias.

Faltas leves: El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en la Ley, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno, el Manual de Convivencia, perfiles de Cargo o cualquier otro procedimiento, política o reglamento definido por la Empresa, que no cause perjuicio acorde con la valoración del caso concreto, será considerado como falta leve. A modo de ejemplo, se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo o ausencia injustificada del trabajo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez amonestación verbal; por la segunda vez, carta de amonestación; por tercera vez suspensión de un día (1) en el trabajo y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres (3) días, previo procedimiento disciplinario aplicable.
- b) La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa justificada mayor a una (1) hora y que no supere las 6 horas, cuando no causa perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

- d) La reincidencia por más de tres veces en los casos que hayan merecido amonestación verbal dentro del mismo periodo mensual. La reincidencia que se refiere el presente literal será causal para una amonestación escrita.
- e) Excederse sin justificación en el tiempo de permiso concedido La negativa del trabajador a utilizar los medios, recursos, materiales y equipos que le suministre la Empresa.
- f) Los trabajadores que no cumplieren con responsabilidad y esmero las tareas a ellos encomendados.
- g) La negativa de someterse a las inspecciones y controles, así como a los exámenes médicos y chequeos.
- h) Poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros. Si la situación de peligro se genere por hechos que son considerados faltas graves, se sancionarán con la separación del trabajador, previo visto bueno.
- i) Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución de su trabajo.
- j) El incumplimiento de cualquier otra obligación o la realización de cualquier otro acto que conforme otra disposición de este reglamento sea sancionada con multa y no constituya causal para sanción grave.
- k) Ingresar datos erróneos en la facturación de productos y servicios.

Las faltas leves podrán conllevar a la imposición de sanciones disciplinarias como llamados de atención o la suspensión del contrato de trabajo, siendo que esta última no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

Lo estipulado en este artículo no impide que la Empresa evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o a determinar si la conducta configura una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que la Empresa no se causará el salario

correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

PARÁGRAFO 2. Las multas que se prevean solo pueden causarse por retardos o faltas a trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

PARÁGRAFO 3. El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se adelantará el correspondiente proceso con la consecuencia de la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en este documento o medida respecto de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 94. Faltas Graves. Constituyen faltas graves en los términos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, los incumplimientos por parte del trabajador de las obligaciones del trabajador contenidas en la Ley, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Convivencia, perfil de cargo, Descriptivo de Cargo o cualquier otro procedimiento, política o reglamento definido por la Empresa, así como incurrir el trabajador en una cualquiera de las prohibiciones previstas en la ley, el presente Reglamento Interno de Trabajo, en las políticas, directrices, procedimientos o instrucciones del Empleador y/o en el contrato de trabajo, cuando exista un perjuicio o cuando se ponga en riesgo a la Empresa, sus clientes, usuarios, contratistas u otros trabajadores o cuando se afecte el curso normal de actividades de la Empresa. A modo de ejemplo se enuncian las siguientes:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez, en un periodo de (5) meses.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.

3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por primera vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias y las prohibiciones, entre las que se encuentran (enumeración que se hace de manera enunciativa y no taxativa).
5. El abandono del trabajo por un día sin causa justificada, calificación que le corresponde al empleador.
6. La violación grave por parte del trabajador de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias por tercera vez.
7. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias enervantes y/o alucinógenas o ingerirlas o consumirlas en el sitio del trabajo.
8. No asistir a las reuniones o entrenamientos que con anticipación han sido señaladas por EL EMPLEADOR como aquellas referidas a procedimientos especiales sobre seguridad industrial, manejo de equipos y aquellas inherentes al cargo.
9. El manejo impropio, inadecuado o contrario a las especificaciones técnicas e instrucciones impartidas en la operación de los equipos y herramientas suministradas por la empresa para realizar la labor contratada.
10. La utilización indebida de herramientas, equipos y demás bienes de la empresa, así como la utilización de los mismos sin contar con autorización debida.
11. Todo incidente operacional que por negligencia del trabajador causare un perjuicio económico o de tiempo a la compañía.
12. Todo acto de violencia física o verbal perpetrada contra un compañero de trabajo o superior.
13. El desacato a las órdenes impartidas.
14. Los enfrentamientos o riñas con sus compañeros de trabajo al igual que las peleas físicas o verbales.
15. El sustraer de la Empresa cualquier elemento, producto, materia prima o insumo de propiedad de esta sin el consentimiento de su jefe inmediato.

16. El utilizar en forma inadecuada las herramientas, maquinarias, vehículos y en general los elementos de trabajo o el hacerlo en actividades diferentes a aquellas para las cuales están diseñados o el hacerlo en actividades que no sean para la Empresa.
17. Presentarse habiendo ingerido licor o hacerlo durante el trabajo o presentarse al trabajo bajo el efecto de drogas psicotrópicas o alucinógenas o el consumirlas en el lugar de trabajo.
18. El abandonar o no presentarse a trabajar sin justa causa o sin el permiso del superior inmediato los lugares de trabajo, aun por la primera vez.
19. No adoptar las medidas de seguridad al operar las máquinas, aun por la primera vez.
20. Entorpecer la labor de sus demás compañeros.
21. Cuando por culpa, descuido o grave negligencia del trabajador se ponga en peligro, dañen o pierdan los dineros, productos, materias primas, herramientas o equipos de propiedad de la Empresa.
22. Cuando el trabajador cometa algún acto inmoral o que se demuestre falta de probidad u honradez.
23. Intentar o cometer fraude o adulteraciones en recibos, certificados, declaraciones, testimonios u otros documentos que tramite la Empresa.
24. Cobrar a los usuarios por servicios prestados a los cuales está obligado como trabajador de la Empresa.
25. Tomar para sí o para terceros bienes de propiedad de la Empresa.
26. Utilizar de manera fraudulenta la infraestructura, bienes o servicios de la Empresa para provecho personal o de terceros.
27. La violación de uno o más derechos fundamentales de los compañeros de trabajo o subalternos, declarada por las autoridades competentes.
28. El incumplimiento de las políticas de seguridad vial por parte de los conductores de vehículos, capitanes y demás operarios de embarcaciones.
29. La revelación de secretos y datos reservados de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES UNIDOS DE OCAÑA "COOTRANSUNIDOS"** a salvo por requerimiento judicial o en virtud de un convenio de confidencialidad debidamente celebrado para el cumplimiento del objeto social de la

- Empresa.
30. La no entrega por parte del trabajador de los documentos requeridos para la afiliación de éste al Sistema de Seguridad Social Integral.
 31. Cualquier irrespeto en que incurra el trabajador durante sus labores, contra uno cualquiera de los trabajadores de la Empresa o contra personas extrañas a la Compañía.
 32. No presentarse en el día hora y sitio de trabajo habitual al vencimiento del período de vacaciones, licencia o permiso, salvo fuerza mayor o caso fortuito.
 33. La Instalación de software no autorizado.
 34. El uso del servicio de internet que le otorga la Empresa para acceder a páginas pornográficas, de entretenimiento, descargue e instalación de software no utilizado.
 35. La reincidencia en cualquier tiempo por más de tres (3) veces en el no uso de los elementos de protección personal proporcionados para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales.
 36. Cualquier inexactitud grave a juicio de la Empresa y/o que busque obtener un tratamiento o un derecho que no le corresponde en las respuestas en los documentos presentados para el ingreso o en el examen médico de ingreso, o en cualquier documento, solicitud o información que el trabajador presente y en especial para pedir o demandar cualquier derecho o beneficio legal o extralegal durante la relación laboral.
 37. El incumplimiento por parte del trabajador de las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y, en general, cualquier instrucción que imparta el empleador.
 38. Acosar u hostigar psicológica o sexualmente a trabajadores, compañeros o jefes superiores y que sea comprobado, implica, por primera vez, terminación del contrato.
 39. Los trabajadores que hayan recibido dos o más infracciones, de las infracciones señaladas como leves, dentro del periodo mensual de labor, y que hayan sido merecedores de amonestaciones escritas por tales actos. Sin

embargo, si el trabajador tuviese tres amonestaciones escritas dentro de un periodo trimestral de labores, será igualmente sancionado de conformidad con el presente artículo, implica, por primera vez, suspensión del contrato por cinco (5) días, por segunda vez, terminación del contrato.

40. Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude, hurto, estafa, conflictos de intereses, discriminación, corrupción, acoso o cualquier otro hecho prohibido por la ley, sea respecto de la empresa de los ejecutivos y de cualquier trabajador, implica, por primera vez, terminación del contrato.
41. Portar armas durante horas de trabajo cuando su labor no lo requiera, implica, por primera vez, terminación del contrato.
42. Paralizar las labores o incitar la paralización de actividades implica, por primera vez, suspensión de dos (2) días, por segunda vez, terminación del contrato.
43. Se considerará falta grave toda sentencia ejecutoriada, dictada por autoridad competente, que condene al trabajador con pena privativa de libertad, implica, por primera vez, terminación del contrato. Si es un tema de tránsito es potestad de la empresa.
44. Será una falta grave, consumir, portar, distribuir, comercializar o presentarse bajo los efectos de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas, estupefacientes, psicotrópicas o cualquier otra sustancia que altere las condiciones físicas, mentales o psicomotoras del trabajador.
45. Introducir o instalar programas o archivos que puedan afectar las condiciones de los equipos, o consultar páginas de Internet que no guarden relación directa con el desempeño de funciones, implica, por primera vez, suspensión de dos (2) días, por segunda vez, suspensión de cinco (5) días, por tercera vez, terminación del contrato.
46. No acatar lo establecido en las secciones de los deberes, obligaciones y prohibiciones a los trabajadores, implica, por primera vez, suspensión de dos (2) días, por segunda vez, suspensión de cinco (5) días, por tercera vez, terminación del contrato.
47. El incumplimiento de las obligaciones y deberes estipulados en el reglamento interno de trabajo en cuanto a la implementación de las medidas preventivas

para evitar la propagación de cualquier tipo de pandemia que se llegue a presentar implica, por primera vez, suspensión de dos (2) días, por segunda vez, suspensión de cinco (5) días, por tercera vez, terminación del contrato.

48. Demás causas estipuladas en el contrato de trabajo.

Lo estipulado en este artículo no impide que la Empresa evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o a determinar si la conducta configura una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1. En los casos de falta grave, la sanción disciplinaria será calificada siempre con suspensión en el trabajo.

PARÁGRAFO 2. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa, que también se conoce con el nombre de despido, no es una sanción disciplinaria propiamente dicha, sino un medio jurídico para extinguir la relación contractual.

PARÁGRAFO 3. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestarle a la otra por escrito en el momento de la extinción, la causa o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse causales o motivos distintos.

PARÁGRAFO 4. La violación grave de las obligaciones y prohibiciones laborales de los trabajadores que constituyen una justa causa de terminación del contrato de trabajo será a consideración de la empresa. La gravedad será determinada por los hechos ocurridos, por la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones contenidas en este Reglamento, en los contratos individuales de trabajo, en las políticas, códigos, manuales o reglamentos laborales o corporativos de la empresa, la ley y por las consecuencias derivadas de los hechos, situación que en cada caso será investigada y decidida por la empresa y que por tratarse de una conducta de carácter inadmisibles del trabajador, dará lugar a la

terminación del contrato de trabajo del empleado con justa causa. La justa causa de terminación deberá estar plenamente demostrada y deberá darse a conocer al trabajador al momento de invocarla para dar por terminada la relación laboral.

CAPITULO XXI

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

Artículo. 95. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, El representante legal y/ o quien haga sus veces de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES UNIDOS DE OCAÑA "COOTRANSUNIDOS"** deberá oír al trabajador implicado directamente y si éste es sindicalizado, deberá estar asistido por 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 empresa, de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 C. S. del T.)

PARÁGRAFO. La imposición de una multa no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa que más puntualmente y eficientemente cumpla con sus obligaciones.

ARTICULO 96. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

ARTÍCULO 97. Procedimientos para comprobación de faltas y aplicación de las sanciones disciplinarias: conforme a lo señalado en el art. 7º de la Ley 2466 del 2025 que modifico el art. 115 del CST, En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, 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, y non bis in ídem.

También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. El jefe inmediato o quien tenga conocimiento sobre la realización de conductas infractoras de este Reglamento, del Contrato de Trabajo o de normas internas de la Empresa, informará al área la Talento Humano o su equivalente, quien valorará la procedencia de iniciar el procedimiento disciplinario aquí descrito.
2. Talento Humano o su equivalente, formulará por escrito los cargos correspondientes y remitirá Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora, en el cual como mínimo se debe informar:
 - 2.1. Los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
 - 2.2. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
 - 2.3. La fecha de audiencia con el fin de que el trabajador se manifieste frente a los motivos del proceso controvierta las pruebas y allegue las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso deberá ser fijada en un término que no podrá ser inferior a 5 días.
3. Una vez instalada la audiencia de descargos, sus representantes, o quien formule los descargos, en compañía del responsable de Talento Humano, oírán al trabajador en descargos o justificaciones, quien podrá ser asistido por dos (2) compañeros de trabajo. De dicha audiencia se dejará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador. Si el trabajador no se presenta a la audiencia, no hace sus descargos dentro de esta o se allana a los cargos, se entenderá para todos los efectos, que acepta la causa alegada por la Empresa.

4. Una vez rendidos los descargos, dentro del término de ocho (8) días hábiles siguientes a la realización de la audiencia, la Empresa, a través de la Dirección de Recursos Humanos comunicará la decisión al trabajador, según sea el caso, de no imponer una sanción, de imponer la sanción a que se halla hecho acreedor el trabajador o tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por justas causas.
5. Contra la decisión que emita por Talento Humano de la empresa, procederá únicamente el recurso de apelación, el cual deberá ser interpuesto por el trabajador a más tardar al día siguiente a la notificación de la sanción. En caso de no interponer el recurso dentro del término estipulado quedará en firme la sanción y se procederá a su ejecutoria.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de **la empresa** de imponer o no la sanción definitiva (Art. 115 CST)

PARÁGRAFO 1. Se excluye del recurso de apelación, todas aquellas faltas que sean graves y que den lugar a la terminación del contrato individual de trabajo por justa causa.

PARÁGRAFO 2. El recurso de apelación será resuelto por el representante legal y/o gerente de la compañía, contra la referida decisión no procederá recurso alguno.

PARÁGRAFO 3. La empresa no tendrá en cuenta como circunstancia agravante la sanción que aparezca en la hoja de vida del trabajador cuando haya transcurrido tres años después de impuesta.

ARTÍCULO 98. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este capítulo.

CAPITULO XXII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

ARTÍCULO 99. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la cooperativa la Coordinación de Recurso Humano, quien los tramitará y resolverá con justicia y equidad.

ARTÍCULO 100. Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO: En la Cooperativa de Transportadores Unidos de Ocaña "COOTRANSUNIDOS", no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXIII

DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, SU CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 101. DEFINICIÓN: Medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

ARTÍCULO 102. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral de la Cooperativa estará conformado por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes, de conformidad con el número de trabajadores vinculados a la Cooperativa y lo establecido en la Resolución 3461 de 2025.

Las y los integrantes del Comité deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

La conformación del Comité se regirá por las siguientes reglas:

- a. Cuando la Cooperativa cuente con cinco (5) o menos trabajadores, el Comité estará conformado por un (1) representante del empleador y un (1) representante de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
- b. Cuando la Cooperativa cuente con más de cinco (5) y hasta veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por un (1) representante del empleador y un (1) representante de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
- c. Cuando la Cooperativa cuente con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes: dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

La Cooperativa podrá, de acuerdo con su estructura organizacional interna, designar un mayor número de representantes, garantizando en todo caso la igualdad de participación entre las partes.

El empleador designará directamente a sus representantes y sus respectivos suplentes. Las y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación secreta, libre, espontánea y auténtica, garantizando la participación de todos los trabajadores. El procedimiento de elección será definido por la Cooperativa e incluido en la respectiva convocatoria.

Los representantes del empleador no necesariamente deberán pertenecer al nivel directivo, ni los representantes de las y los trabajadores al nivel operativo.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a quienes se les haya formulado una queja por acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral dentro del año anterior a su conformación.

ARTICULO 103. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en la cooperativa, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos.

ARTÍCULO 104. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los representantes.

ARTÍCULO 105. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral de la Cooperativa es una instancia preventiva de acoso laboral, independiente en su funcionamiento, que contribuye a la protección de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales que afectan la salud en el trabajo. Su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo cual no tiene competencia para determinar la existencia o inexistencia de acoso laboral.

El Comité actuará conforme a los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad, debido proceso, respeto y no discriminación, garantizando la trazabilidad de sus actuaciones y la adecuada gestión de las quejas.

Son funciones del Comité de Convivencia Laboral:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a su recepción.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a su recepción, término que podrá ampliarse por una sola vez hasta por diez (10) días calendario adicionales mediante justificación escrita, sin exceder quince (15) días calendario.
3. Escuchar de manera individual a las partes involucradas sobre los hechos que dieron origen a la queja, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes al inicio del trámite.
4. Adelantar reuniones de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos orientados a la solución de las controversias y a la mejora de la convivencia laboral, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la etapa de escucha individual. Este término podrá ampliarse

- por una sola vez hasta por diez (10) días calendario adicionales mediante justificación escrita, sin exceder quince (15) días calendario, garantizando en todo caso la confidencialidad.
5. Hacer seguimiento mensual a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 6. Cuando no se logre acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o persista la conducta, el Comité deberá informar a la Gerencia de la Cooperativa, cerrar el trámite interno y orientar a la persona afectada sobre las instancias administrativas o judiciales a las que puede acudir, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la verificación del incumplimiento.
 7. Presentar a la alta dirección de la Cooperativa las recomendaciones para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral, dentro de los cinco (5) a diez (10) días calendario siguientes a la finalización del caso.
 8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones impartidas a las áreas de gestión humana y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
 9. Elaborar y remitir a la alta dirección informes trimestrales sobre la gestión del Comité, los cuales deberán incluir estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones formuladas.
 10. Presentar un informe anual de gestión del Comité y los demás informes requeridos por los organismos de control.

Parágrafo 1. En los casos de acoso sexual en el contexto laboral, y conforme a la Ley 2365 de 2024, el Comité de Convivencia Laboral no es competente para adelantar procesos de conciliación. La Cooperativa deberá establecer un procedimiento específico para la recepción, atención, protección y seguimiento de estas quejas, garantizando medidas de prevención y no revictimización.

Parágrafo 2. El procedimiento preventivo para la atención de quejas por acoso laboral no podrá exceder de sesenta y cinco (65) días calendario contados desde

la recepción formal de la queja. Los términos aquí establecidos no son acumulativos.

Parágrafo 3. El seguimiento mensual previsto en el numeral 5 no hace parte del término del procedimiento preventivo, por tratarse de una actividad posterior de verificación de compromisos.

Parágrafo 4. El Comité garantizará en todas sus actuaciones el cumplimiento de los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad, no discriminación, participación, enfoque diferencial y prevención de represalias, implementando mecanismos de seguimiento que permitan evaluar la efectividad del procedimiento y su mejora continua.

ARTÍCULO 106. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, UN PRESIDENTE, quien tendrá las siguientes funciones:

- a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c. Tramitar ante la administración de la cooperativa, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d. Gestionar ante la alta dirección de la cooperativa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- e. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 107. El Comité de Convivencia Laboral de la cooperativa, elegirá entre sus miembros un SECRETARIO, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

- b. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- c. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la cooperativa.
- h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i. Remitir a la Gerencia de la Cooperativa los informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral, los cuales deberán incluir como mínimo estadísticas de las quejas recibidas, seguimiento de los casos atendidos, estado de cumplimiento de los compromisos adquiridos y las recomendaciones formuladas para el fortalecimiento de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral.

Parágrafo. El cargo de Secretario(a) del Comité de Convivencia Laboral podrá ser ejercido de manera alterna por cualquiera de sus integrantes, previo acuerdo y designación formal adoptada en sesión del Comité. El integrante designado ejercerá las funciones de secretaría durante el período que determine el Comité, circunstancia que deberá constar en la respectiva acta.

ARTÍCULO 108. REUNIONES Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá de manera ordinaria una

vez al mes, de conformidad con lo establecido en la Resolución 3461 de 2025, y sesionará válidamente con la mitad más uno de sus integrantes.

El Comité se reunirá de manera extraordinaria cada vez que se reciba una queja por presunto acoso laboral, con el fin de adelantar de forma inmediata el procedimiento preventivo para su atención y trámite. Estas reuniones serán convocadas por la Secretaría del Comité.

El procedimiento preventivo que deberá adelantarse en el marco de las reuniones del Comité comprende las siguientes actuaciones mínimas:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales que pudieran tipificar conductas de acoso laboral al interior de la Cooperativa.
3. Escuchar de manera individual a las partes involucradas sobre los hechos que dieron origen a la queja.
4. Adelantar espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos orientados a la solución de las controversias y, cuando sea posible, la formulación de planes de mejora para fortalecer la convivencia laboral, garantizando en todo caso la confidencialidad.
5. Cuando no se logre acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o persista la conducta, el Comité deberá informar a la alta dirección de la Cooperativa y orientar a la persona afectada sobre las instancias administrativas o judiciales a las que puede acudir, conforme a la normatividad vigente.
6. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral, así como los informes de gestión que exijan la normatividad vigente y los organismos de control.

En todas sus actuaciones, el Comité de Convivencia Laboral deberá garantizar los principios de confidencialidad, celeridad, imparcialidad, debido proceso, respeto y dignidad humana.

ARTICULO 109. La cooperativa garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTICULO 110. Propiedad Intelectual. Los derechos de Propiedad intelectual e industrial que se generen en virtud del presente acuerdo, le pertenecen al Empleador. El trabajador no tendrá las facultades ni podrá realizar actividad alguna de uso, reproducción, comercialización, comunicación pública o transformación sobre el resultado de sus funciones, ni tendrá derecho a ejercitar cualquier otro derecho, sin la previa autorización expresa del Empleador.

ARTICULO 111. Confidencialidad. El trabajador se compromete a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle. Se considerará Información Confidencial la información de propiedad de LA COOPERATIVA y la información que genere el trabajador en virtud del contrato de trabajo. El trabajador se compromete a no divulgar dicha Información Confidencial, por ningún medio físico o electrónico, así como a no publicarla ni ponerla a disposición de terceros, a no ser que cuente con el consentimiento de la cooperativa.

CAPITULO XXIV

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 112. Dentro de los quince días siguientes al de la socialización del presente reglamento el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada

uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (Artículo 120 C.S.T.).

CAPITULO XXV
OBJECCIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 113. El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes; de incurrir, la multa equivalente será de cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente (art 119 C.S.T.).

ARTÍCULO 114. De no presentarse objeción alguna, el presente Reglamento entrará a regir una vez se publique y dé a conocer a todos los trabajadores mediante circular interna que emitirá el empleador

CAPITULO
XXVI
DISPOSICIONES FINALES

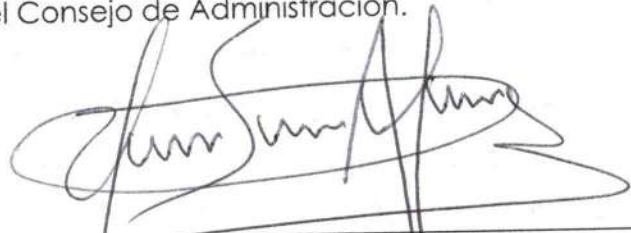
ARTÍCULO 115. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la cooperativa.

CAPITULO XXVII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 116. No producirá 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 los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109 C.S.T.).

El presente reglamento fue aprobado el día 01 de junio de 2026, según acta extraordinaria 974 del Consejo de Administración.



LUIS SAID ALVAREZ ORTIZ
PRESIDENTE CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES UNIDOS DE OCAÑA
"COOTRANSUNIDOS"