

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

**ACUERDO No. 044**  
(31 de octubre de 2025)

Por medio del cual se modifica el acuerdo No. 048 del 20 de diciembre de 2024  
**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** de la **COOPERATIVA NACIONAL EDUCATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO COONFIE**.

**EL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE COONFIE EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES Y ESTATUTARIAS Y,**

**CONSIDERANDO**

1. Que es función del Consejo de Administración estudiar y aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de los funcionarios de COONFIE, y sus reformas y modificaciones con el fin de actualizar a la normatividad legal vigente.
2. Que el Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa Nacional Educativa de Ahorro y Crédito COONFIE, reúne los requisitos formales y sustanciales exigidos en el Título IV, Capítulo I y II del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 789 de 2002, Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones legales y concordantes sobre la materia.
3. Que el Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa Nacional Educativa de Ahorro y Crédito COONFIE, requiere ser publicado y socializado en cada uno de los establecimientos registrados.

**ACUERDA:**

Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa Nacional Educativa de Ahorro y Crédito COONFIE, así:

*La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la red informática (Intranet) corporativa. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de COONFIE*

## CAPITULO I

**ARTICULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **COOPERATIVA NACIONAL EDUCATIVA DE AHORRO Y CREDITO COONFIE**, con domicilio en la Calle 10 No. 6-68 / 74 de la ciudad de Neiva en el Departamento del Huila y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Cooperativa como todos sus trabajadores.

Este reglamento determina las condiciones a las cuales debe sujetarse la Cooperativa, como empleador, y sus Trabajadores. Por consiguiente, hace parte de los Contratos Individuales de Trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, sólo puede ser más favorables al trabajador.

**ARTÍCULO 2.** Para dar cumplimiento a lo dispuesto en los art. 104 del Código Sustantivo del Trabajo y el art. 8 de la ley 2466 de 2025, y con el objeto de que los Trabajadores conozcan las disposiciones prescritas en este Reglamento, la **COOPERATIVA NACIONAL EDUCATIVA DE AHORRO Y CREDITO COONFIE** mantendrá el presente documento, en exhibición permanente en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Así mismo se fijará en cada uno de los lugares de trabajo. Así mismo, se cargará el reglamento en la página web de la Cooperativa y se enviará copia de este a cada uno de los correos de los funcionarios y se guardara la constancia del envío.

## CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

**ARTICULO 3.** Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección, podrá enviar su hoja de vida al correo electrónico [subgerencia@coonfie.com](mailto:subgerencia@coonfie.com) o radicarla en las instalaciones de la Cooperativa.

Las personas que sean seleccionadas para ocupar cualquier cargo deberán reunir, a juicio de la Cooperativa, el perfil del cargo de acuerdo a los requisitos de educación, experiencia y formación, competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones definidas en el manual de funciones y responsabilidades (MA-AD-02).

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

**ARTICULO 4. REGISTRO DE VACANTES.** La Cooperativa debe registrar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo a través de cualquier prestador autorizado. Cuando el registro se realice a través de medios distintos, la obligación no se considerará cumplida. Una vez registrada la vacante por parte del Empleador, el prestador del Servicio Público de Empleo verificará la información entregada y, en caso de cumplir con los estándares jurídicos mínimos, la publicará dentro de los dos (2) días hábiles siguientes esto en virtud de la Resolución 2047 de Agosto 17 de 2021.

No obstante, lo anterior, los empleadores podrán enviar sus vacantes a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo la cual actuara como articuladora entre estos y la Red de Prestadores.

**PARÁGRAFO 1:** La Cooperativa es autónoma de realizar la selección del talento humano necesario para cubrir sus vacantes, para lo cual tendrán en cuenta como opciones, los oferentes preseleccionados y remitidos por los prestadores. El artículo 6 de la Ley 2605 de 2014 dispone que los empleadores pueden solicitar la excepción de publicar vacantes en el SPE por motivo de que se encuentren destinadas a cargos estratégicos, proyectos especiales, posiciones directivas en mercados e industrias especializadas.

**PARÁGRAFO 2:** El recibo de esta documentación por parte de la Cooperativa no constituye oferta de empleo. En todo caso, cuando medie una oferta escrita de empleo, la Cooperativa se reserva el derecho de retractarse del ofrecimiento cuando medien causas objetivas.

**PARÁGRAFO 3:** La Cooperativa podrá efectuar las pruebas de idoneidad 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 del perfil del cargo definidos en el manual de funciones (MA-AD-02), así como en el procedimiento de contratación (PR-AD-02). Igualmente podrá verificar toda la información suministrada por el aspirante en cuanto a referencias personales, laborales y académicas a fin de verificar la autenticidad de las mismas y su desempeño en cada labor.

**PARÁGRAFO 4:** Si después de haber adquirido la calidad de Trabajador se descubriere falsedad o alteración en los datos o documentos presentados, el que incurriere en tal evento será separado inmediatamente de la Cooperativa, al tenor de lo dispuesto en el artículo 289 del Código Penal.

### **CAPITULO III**

#### **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 5. CONTRATO DE APRENDIZAJE:** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la **COOPERATIVA NACIONAL EDUCATIVA DE AHORRO Y CREDITO COONFIE** por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual el cual se encuentra estipulado en la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 6.** La Cooperativa podrá celebrar el contrato de aprendizaje y este podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

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

**ARTÍCULO 7.** La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada, la hará la regional del 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 exceda de veinte.

**ARTÍCULO 8. MONETIZACION DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE.** Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (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”. (Ley 2466 de 2025)

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

**ARTÍCULO 9. SELECCIÓN DE APRENDICES.** La Cooperativa, será la encargada de seleccionar 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 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 Sisbén. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicualificada, técnica o tecnológica.

**PARÁGRAFO:** Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

**ARTÍCULO 10. DISTRIBUCIÓN Y ALTERNANCIA DE TIEMPO ENTRE LA ETAPA LECTIVA Y PRODUCTIVA.** La Cooperativa 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. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

**PARAGRAFO:** En etapa lectiva el aprendiz recibirá el pago del 75% de un (1) SMMLV como apoyo de sostenimiento.

En etapa práctica o modalidad dual: el aprendiz recibirá el pago del 100% de un (1) SMMLV como salario básico y reconocimiento de todas las prestaciones laborales (prima, cesantías, vacaciones, subsidio familiar, entre otros).

**ARTÍCULO 11. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL:** En etapa lectiva: afiliación plena a salud y riesgos laborales como dependiente.

En etapa práctica o modalidad dual: se realizará la afiliación integral a salud, pensión y riesgos (Ley 2466 de 2025)

**ARTÍCULO 12.** 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.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

- b. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

**ARTÍCULO 13.** Además de las obligaciones establecidas en el Código Laboral, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

- a. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
- b. Cumplirle al aprendiz la cuota de sostenimiento de acuerdo a lo establecido en la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 14. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:** Terminación de la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá remplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad de informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento.

**PARAGRAFO: 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 IV PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 15.** La Cooperativa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la cooperativa, las aptitudes del trabajador y por parte del trabajador, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (artículo 76, C.S.T.).

**ARTICULO 16.** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (Art. 77, núm. 1, CST).



Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

**ARTICULO 17.** En ningún caso el periodo de prueba no pueda exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses. (Art.7 de la Ley 50 de 1.990).

**ARTICULO 18.** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso y sin indemnización alguna. pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio de la Cooperativa, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones. (Art. 80, CST).

## **CAPITULO V**

### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 19.** Son trabajadores accidentales o transitorios aquellas personas, que se ocupen en la Cooperativa de labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la cooperativa. Los cuales tienen derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral. (Sentencia C-823 DE 2006.)

## **CAPITULO VI**

### **HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 20.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

- A partir de 4 años de la entrada en vigencia (año 2025), se reducirán dos (2) horas adicionales la jornada laboral, quedando en 44 horas.
- A partir de 5 años de la entrada en vigencia (año 2026) se reducirá en dos (2) horas adicionales la jornada laboral, quedando en 42 horas.

**PARAGRAFO:** Conforme a lo indicado en el presente artículo y para efectos de la jornada de trabajo, el Consejo de Administración faculta a la Gerencia General para que organice los horarios de trabajo de las diferentes oficinas, de acuerdo a los requerimientos del servicio; para ello expedirá una circular, la cual será informada al Consejo de Administración.

**ARTICULO 21.** Del horario de la circular quedan exceptuados:

La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

**ARTICULO 22. Descanso en día sábado.** Sin perjuicio de lo estipulado en el artículo veinte (20) del presente Reglamento, de acuerdo con las necesidades de las diferentes dependencias, la Gerencia General en coordinación con la Subgerencia Administrativa y los demás subgerentes, podrá repartir las horas máximas de trabajo semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 23.** Los trabajadores tendrán derecho a dos (2) horas de dicha jornada laboral semanal, por cuenta del empleador, que se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Artículo 21 L.50/90).

La acumulación de las horas para actividades recreativas, culturales o de capacitación, a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.1.2.3.1).



Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

**PARAGRAFO 1: Obligación de asistir.** La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. La Cooperativa podrá organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa. (Decreto 1072 de 2015 ARTÍCULO 2.2.1.2.3.3).

**ARTICULO 24.** No habrá limitación de jornada laboral para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**ARTICULO 25.** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

**ARTICULO 26.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, sin superar las cuarenta y dos (42) horas semanales, en línea con la implementación gradual establecida por la Ley 2101 de 2021. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, de 5 a 6 días a la semana.

## **CAPITULO VII**

### **HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 27.** De acuerdo a lo establecido en la ley 2466 de 2025, Trabajo ordinario y nocturno, quedará así:

- 1. Trabajo diurno:** es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

- 2. Trabajo nocturno:** es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.).

**PARAGRAFO TRANSITORIO:** Lo dispuesto en este artículo entrara en vigencia (6) seis meses después de promulgada la ley 2466 de 2025.

**ARTICULO 28. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 29.** El trabajo suplementario o de horas extras, en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**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”.

**ARTICULO 30.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario del periodo en que se ha causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (Art. 134, Ord, 2 CST).

**ARTICULO 31.** La Cooperativa llevara 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. Asimismo la Cooperativa entregará en el momento que el trabajador lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

**PARÁGRAFO:** No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

**ARTICULO 32.** Tasas y liquidación de trabajo suplementarios o de horas extras. Estos pagos se liquidarán, conforme a la legislación vigente en materia laboral.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

**ARTICULO 33.** En ningún caso la Cooperativa utilizará los servicios de sus trabajadores menores de edad para realizar trabajo suplementario, nocturno o de horas extras.

## CAPITULO VIII DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

**ARTICULO 34.** Serán días de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso, de acuerdo con la ley:

1 de enero	7 de agosto
6 de enero	15 de agosto
19 de marzo	12 de octubre
1 de mayo	1 de noviembre
29 de junio	11 de noviembre
20 de julio	8 y 25 de diciembre

Además, los días jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús. cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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.

Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior.

**PARÁGRAFO 1:** Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

**PARÁGRAFO 2:** Para todos los efectos, cuando se haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

**PARÁGRAFO 3:** La Cooperativa y el trabajador, podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

**ARTICULO 35.** La Cooperativa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Cooperativa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. La Cooperativa puede exigir a quien faltare, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

**ARTICULO 36.** En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

**ARTICULO 37.** Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

**ARTICULO 38.** La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, señalados en el artículo 23 de este reglamento, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas en el trabajo.

**ARTICULO 39.** La retribución del trabajo en los días de descanso obligatorio remunerado se fija de acuerdo con las siguientes reglas:

Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

1. A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
2. 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.

**ARTICULO 40.** El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

**ARTICULO 41.** Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior de este Reglamento.

**ARTICULO 42.** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal con derecho, o por turnos.
2. Desde el mediodía a las trece (13) horas (1 p.m.) del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el mediodía o las trece (13) horas (1p.m) del día siguiente al del descanso.

**ARTICULO 43.** En los casos de labores ocasionales o transitorias que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

**ARTICULO 44.** Cuando se trate de trabajos habituales en domingo, la Cooperativa fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas, por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

**ARTICULO 45.** Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 23 de este Reglamento, el empleador suspendiere el trabajo, estará obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado; pero no estará obligado a pagarlo, sino a su compensación en trabajo igual, en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

## **CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTICULO 46.** 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 primero, C.S.T.).

**ARTICULO 47.** La época de vacaciones debe ser señalada por la cooperativa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Cooperativa dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. (artículo 187, C.S.T.).

**PARAGRAFO:** La Cooperativa llevará un registro de vacaciones en 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. (D. 13/67, art. 5º), o el número de días compensado en dinero (artículo 20, Ley 1429 de 2010).

**ARTICULO 48.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. En caso de incapacidad del trabajador se suspende las vacaciones durante el periodo de la incapacidad, debiendo reponerse el descanso remunerado en igual número de días en la fecha en que las partes lo convengan. (artículo 188, C.S.T.).

**ARTICULO 49.** El trabajador y la Cooperativa podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. no está haciendo alusión a los períodos acumulados, es decir, recibir en dinero un periodo de vacaciones y disfrutar en



Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

tiempo el otro periodo vacacional acumulado, sino a la posibilidad de que de los 15 días hábiles que concede la ley sea compensado en dinero hasta la mitad. La compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios 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 (CST, Artículo 189).

**PARAGRAFO 1:** Cuando el contrato de trabajo con la Cooperativa termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a compensación en dinero, se tendrá como base para la compensación el último salario devengado y esta procederá no sólo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año. (Art. 1 Ley 995 de noviembre 10 de 2005).

**PARAGRAFO 2:** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

**ARTICULO 50.** Se podrán acumular vacaciones bajo los siguientes supuestos:

1. Continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo.
4. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles. Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.
5. En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los periodos acumulados.

**ARTÍCULO 51.** La Cooperativa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas, y así se hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios se entenderá a las que se van a cumplir como un anticipo o abono.

**ARTICULO 52.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirá

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de los devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**PARAGRAFO 1:** Cuando se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo la Cooperativa concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados en vacaciones.

## **CAPITULO X LICENCIAS Y PERMISOS**

**ARTICULO 53.** La Cooperativa concederá a sus trabajadores los permisos y licencias sujetos a las siguientes condiciones:

1. **LICENCIA POR LUTO:** La Cooperativa 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, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009). La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto.
2. **LEY MARIA - LICENCIA DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD:** La Cooperativa concederá al trabajador la licencia de paternidad y a la trabajadora en estado de embarazo la licencia de maternidad de acuerdo con lo previsto en la ley vigente al momento de su causación de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. (artículo 236 del C.S.T., modificado por la Ley 2114 de 2021).
3. **LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA Y FLEXIBLE:** La empresa concederá la licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial conforme la Ley vigente (Ley 2114 de 2021).
4. **LEY ISAAC:** La empresa desde la entrada en vigencia de la Ley 2174 de 2021, otorga una licencia de 10 días hábiles por año para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio. Así como el reconocimiento y otorgamiento de una licencia remunerada, a cargo de la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador, para el cuidado a la niñez a uno de los padres trabajadores o a quien detente el cuidado personal de un niño o niña menor de 12 años que padezca una enfermedad terminal o condición de igual naturaleza (de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014 o la que la sustituya o complemente), así como un cuadro clínico severo derivado de un accidente grave que requiera cuidados permanentes o cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

5. **DIA LIBRE PARA COMPARTIR EN FAMILIA:** De acuerdo a la Ley 1587 de 2017 La Cooperativa tiene plena libertad de disponer una jornada laboral semestral para compartir con la familia, bien sea un solo día para todos los trabajadores, o en varios días, debido a la necesidad del servicio.

**PARAGRAFO TRANSITORIO:** Lo dispuesto en este numeral, será exonerado del cumplimiento de acuerdo con la reducción del horario semanal de 42 horas. Ley 2101 de 2021.

6. **SEPELIO COMPAÑEROS:** En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y la Cooperativa tiene permiso de concederlo hasta un diez por ciento (10%) del total de los trabajadores.
7. **GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA:** Cuando se presente una calamidad, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. El tiempo de este permiso será de hasta tres (3) días. De todas maneras, el trabajador debe comprobar ante la Cooperativa la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.

Cuando el trabajador(a) tenga esposo(a) o compañero(a) permanente, se aclara que la responsabilidad de los hijos es compartida, por lo tanto, si se requiere un permiso por grave calamidad doméstica con los hijos, se entrará a evaluar por parte de la Gerencia General y la Subgerencia Administrativa si se otorga o no este permiso.

8. **PERMISO MEDICO:** Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarlas con la correspondiente incapacidad medica emitida por la EPS a la que se encuentre afiliado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación al empleador, salvo los casos de urgencia médica, una consulta prioritaria, quien podrá autorizarlo para retirarse del lugar de trabajo. Cumplida la cita, el trabajador debe regresar de inmediato a la empresa, salvo que sea incapacitado u hospitalizado. En estos últimos casos, el trabajador deberá dar aviso dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la Cooperativa.

9. **SUFRAGIO:** En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
10. **PERMISO LACTANCIA:** Se concede a la trabajadora reintegrada de la licencia de maternidad dos descansos de treinta minutos cada uno dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del hijo de la trabajadora.

El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

**PARÁGRAFO 1:** Se entiende por grave 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, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero o compañera permanente, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto. (Sentencia C-930 de 2009, Corte Constitucional).

**PARÁGRAFO 2:** Las incapacidades deben ser reportadas directamente a su jefe inmediato y allegadas en forma física y en original a la Subgerencia Administrativa con copia de la epicrisis, en un tiempo máximo de dos (2) días de expedida, para que la Cooperativa pueda proceder con su trámite ante la EPS respectiva.

**PARAGRAFO 3:** Para el trámite de la Licencia de maternidad y paternidad, el trabajador debe presentar a la cooperativa el certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

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

**PARÁGRAFO 4.** Los hombres cuyas parejas estén embarazadas o en licencia de maternidad y estas dependan económicamente de ellos para su sustento, tampoco podrán ser despedidos de sus puestos de trabajo. La prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo se extienden al (la) trabajador (a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia, que sea beneficiario de aquel (la) dentro del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador. (Sentencia C-005 de 2017).

**PARAGRAFO 5.** La jornada laboral semestral dedicada a la familia no puede realizarse en días de descanso del trabajador. Si la Cooperativa dentro de su reglamento de trabajo, considera el día sábado como remunerado de descanso, NO puede programar la jornada familiar el sábado, salvo en aquellos casos, en que siendo laborales el sábado, el empleador ordena ampliar la jornada laboral hasta en un límite de dos horas, para repartir las horas laborales del sábado, para descansarlo, tal como lo permite el Código Sustantivo del Trabajo, pues en ese caso no se considera el sábado como día de descanso.

**ARTICULO 54.** La Cooperativa concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

1. Por nacimiento de un hijo, siempre y cuando el padre no tenga derecho a solicitar la licencia estipulada en el artículo 1 de la ley 755 de 2002.
2. Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad o primero civil del trabajador.
3. Por matrimonio del trabajador.
4. Por destrucción total o parcial de su vivienda.
5. Por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio de la Cooperativa, afecte intereses personales o familiares del trabajador. En este caso se requiere el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

**ARTICULO 55.** Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Realizar la correspondiente solicitud ante la Subgerencia Administrativa con copia a su jefe inmediato.
2. Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
3. Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

**PARÁGRAFO 1:** Efectos de la licencia o permiso no remunerado: Mientras el trabajador esté haciendo uso de una licencia o permiso no remunerado, el contrato de trabajo queda suspendido y en consecuencia el empleador podrá descontar el periodo de suspensión para liquidar primas, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías (ARTICULO 51 numeral 3 CST)

## **CAPITULO XI**

### **SALARIO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO. SALARIO MINIMO**

**ARTICULO 56.** La Cooperativa y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

**ARTICULO 57.** No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, se podrá estipular por escrito valdrá la estipulación escrita de un salario integral, que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la cooperativa que no podrá ser inferior



Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

**ARTICULO 58.** El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando uno trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del mismo.

**ARTICULO 59. PERIODOS DE PAGO.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito mensualmente, cuando la empresa lo considere pertinente lo podrá cancelar quincenalmente los días 15 y 30 del mes.

**ARTICULO 60.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el domicilio donde el trabajador presta el servicio, durante el trabajo o inmediatamente después de que cese éste (Art. 138, numeral primero, CST).

#### **ARTÍCULO 61. A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL.**

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127 del CST.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

**ARTÍCULO 62.** Registro. Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual. (Artículo 5° Ley 1496 de 2011).

El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

## **CAPITULO XII**

### **SERVICIOS MEDICOS, RIESGOS LABORALES, SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ARTICULO 63.** Es obligación de la Cooperativa velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 64.** La cooperativa tiene implementado el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en los Decretos que lo regulan y las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

**ARTICULO 65.** La Cooperativa, tiene establecida la política de Seguridad y Salud en el Trabajo integrada a otras políticas de la empresa, firmada por el Representante legal y revisada

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

anualmente, la cual tiene como objetivos generales:

1. Cumplir con todas las normas legales vigentes en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
2. Identificar los Peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, para todos los lugares de trabajo.
3. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**ARTICULO 66.** La Cooperativa realiza la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral: Salud, Pensión y Riesgos laborales, vela por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente garantiza los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en prevención de riesgos laborales y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo al plan de trabajo anual.

**ARTICULO 67.** Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S), adscrita a la Entidad Promotora de Salud que el trabajador haya escogido, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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 verá 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.

**ARTICULO 68.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y del médico que los haya atendido o examinado y, en particular, a las que ordene la Cooperativa, así:

1. El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la Cooperativa o la Institución Prestadora de servicios de Salud, en su caso, en los periodos que aquélla fije.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

2. El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene la Cooperativa y, en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.
3. El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 69.** Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, el reglamento de higiene y seguridad industrial de la Cooperativa, relativas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**ARTICULO 70.** En caso de accidente de trabajo, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, al analista de SST (responsable de SST) o quien haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica, realice el reporte a la ARL, para la atención y tratamiento oportuno y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente en materia de riesgos laborales.

**ARTICULO 71.** La Cooperativa, en todo caso, prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, no responderá de la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTICULO 72.** Todo accidente de trabajo deberá ser reportado ante la Administradora de Riesgos laborales que tenga el trabajador, dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento, diligenciando el FURAT, formato único de reporte de accidente de trabajo, con copia a la EPS del trabajador por parte de la Cooperativa. (Resolución 156 de 2005, Resolución 2851 de 2015).

**ARTICULO 73.** La Cooperativa reportará los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente. (Resolución 2851 de 2015).

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

**ARTICULO 74.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del SG-SST de la Cooperativa, así como el incumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores definidas en el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Decreto 1072 de 2015 libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6).

**ARTÍCULO 75.** La Cooperativa de conformidad con lo establecido en el Decreto 1295 de 1994, la Resolución 2013 de 1986, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015 Libro 2, parte 2, Título 4, Capítulo 6, conforma el Comité Paritario de Salud de Seguridad y salud en el trabajo como organismo de vigilancia en representación del empleador y los trabajadores para el cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **CAPITULO XIII**

#### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTICULO 76.** Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto y subordinación para con sus superiores.
2. Respeto para con sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar una conducta decorosa durante todo el tiempo de la ejecución del contrato y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Cooperativa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la cooperativa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y para prevenir accidentes de trabajo.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato.
10. Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para prevenir enfermedades o accidentes laborales.
11. Informar oportunamente a la Cooperativa sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.
12. Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad.
13. Cumplir cabalmente con todas y cada una de las disposiciones de la Cooperativa en materia de seguridad de la información y su sistema de gestión, así como con cada uno de sus componentes.
14. Atender las indicaciones que la empresa haga por medio de la Intranet, correos corporativos, circulares, instrucciones, procedimientos, etc.
15. Mantener buenas relaciones y respetar los clientes, proveedores o contratistas de la empresa y sus trabajadores.
16. 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 cooperativa.
17. Los elementos o recursos informáticos asignados a cada trabajador en calidad de herramienta de trabajo se encontrarán en permanente dominio y control del Empleador.
18. 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.
19. Observar todas las medidas, deberes, obligaciones y régimen de prohibiciones establecidas en las políticas protección de datos de la Cooperativa y cualquier otra que se establezca al interior de la Empresa y que se adhiera a los contratos de trabajo.
20. Evitar propiciar dentro o fuera de la empresa, comentarios nocivos o deshonorosos 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. (Modificados. Decreto 2351 de 1965, artículo 7)
21. No utilizar los equipos de cómputo y/o tecnológicos para realizar actividades diferentes a la función que realiza.
22. Realizar el tratamiento de la información de los terceros involucrados con la empresa conforme a las finalidades identificadas en la ley de protección de datos, de acuerdo a las políticas de la Cooperativa.



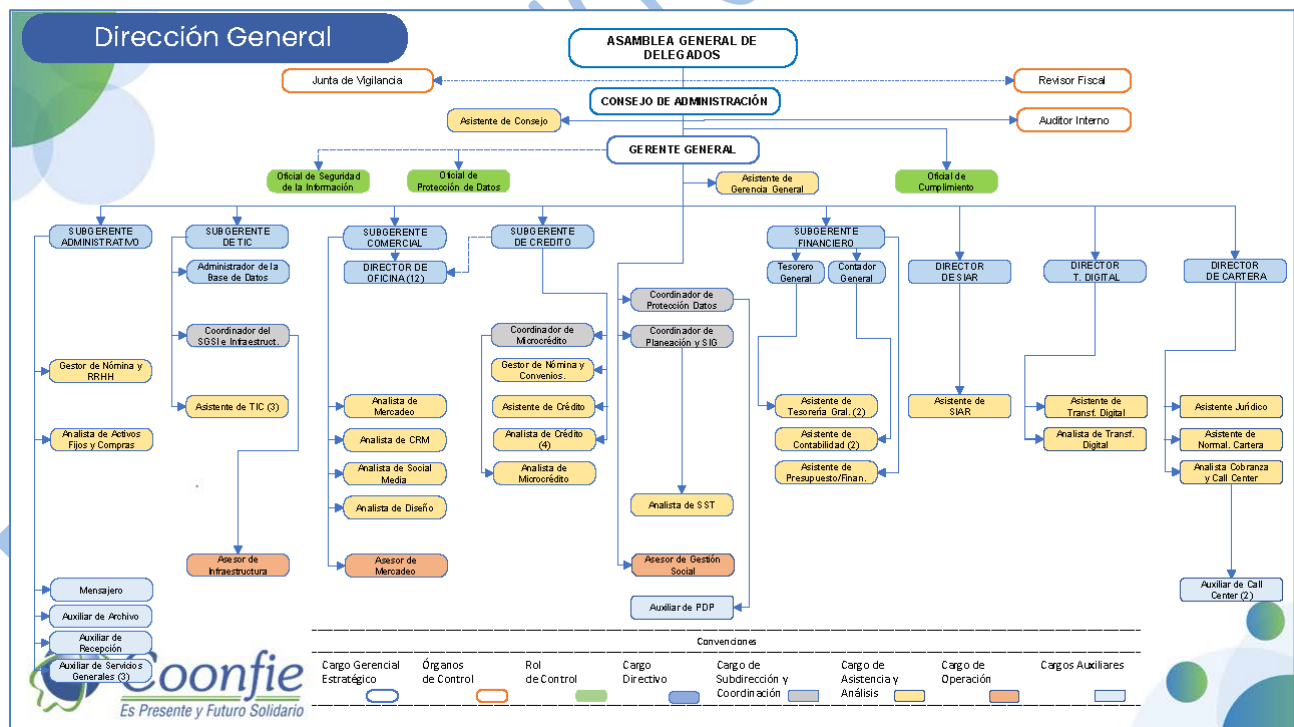
Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

23. Cumplir las disposiciones relacionadas con el acoso laboral, que contiene la Ley 1010 de 2006.

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

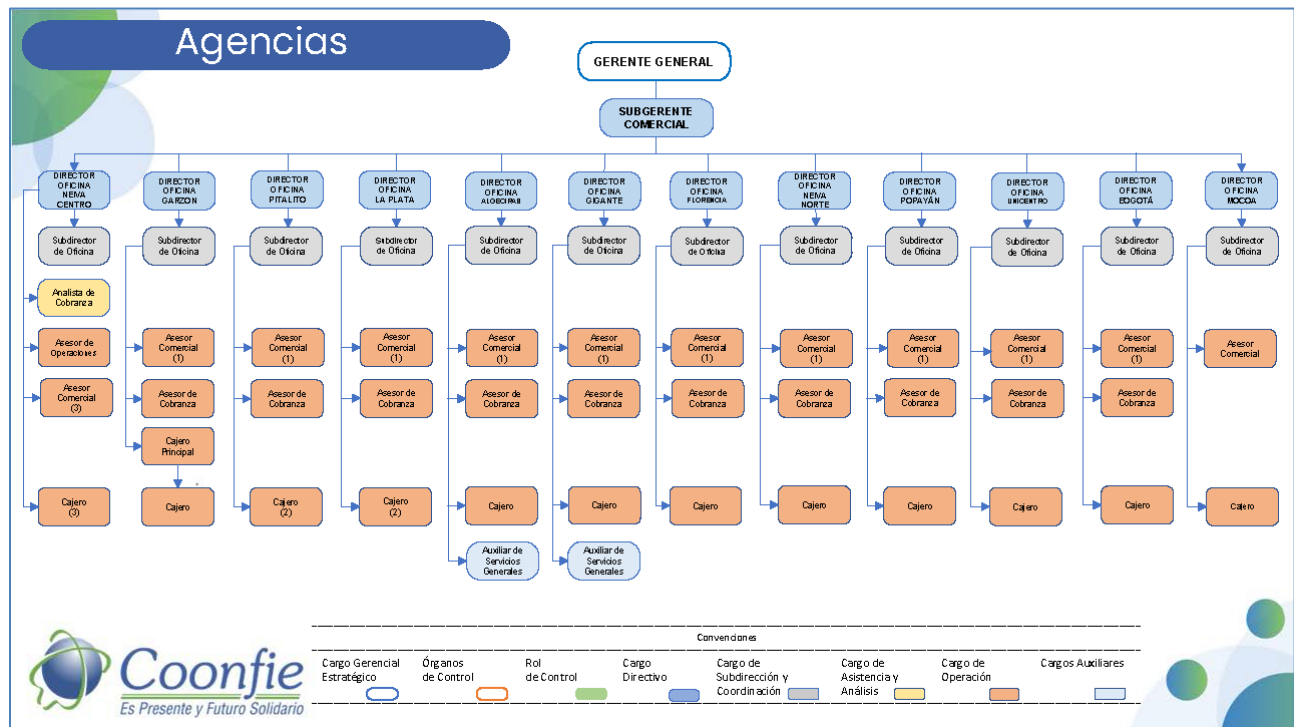
## CAPITULO XIV ORDEN JERARQUICO

**ARTICULO 77.** La Cooperativa COONFIE define su orden jerárquico en la estructura orgánica y administrativa en el acuerdo **AA-DE-06** el cual se encuentra vigente, y es actualizado frente a requisitos legales y nuevos cargos definidos por la organización, entre otros cambios.



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la red informática (Intranet) corporativa. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de COONFIE

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.



**PARÁGRAFO 1:** De los cargos establecidos en la estructura orgánica y administrativa, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la cooperativa: el Gerente General y el Subgerente Administrativo.

**PARÁGRAFO 2:** Cada una de las personas que tenga trabajadores bajo su dirección y mando, deben exigir el cumplimiento por parte de estos de los reglamentos de la cooperativa, del desarrollo de las actividades que ejecuta el trabajador, atender las observaciones y/o necesidades del personal que se encuentra bajo su dependencia, mantener la disciplina y realizar las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores por parte de los trabajadores. De igual manera, deberá informar al superior respectivo las circunstancias que deban ser conocidas por este, debido a la relevancia de la misma.

## CAPITULO XV

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

#### ARTICULO 78.

1. Está absolutamente prohibido, aun con el consentimiento de sus representantes legales, el trabajo de los menores de dieciséis (16) años.

*La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la red informática (Intranet) corporativa. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de COONFIE*

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

2. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
3. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

**PARAGRAFO.** La Cooperativa otorgará permiso no remunerado a las personas menores de edad para desarrollar actividades de capacitación escolar. Para lo cual el trabajador deberá demostrar la vinculación a una institución educativa de nivel básico o secundaria.

## **CAPITULO XVI**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES**

#### **ARTICULO 79. Son obligaciones especiales del empleador:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones 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 garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo X de este reglamento.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

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 pertenencia 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 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador 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. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de 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, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes
13. Crear mecanismos de prevención del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio sobre él, de acuerdo a la Ley 1010 de 2006.
14. Realizar el tratamiento de los datos personales del trabajador conforme a lo estipulado en el contrato de trabajo suscrito entre las partes y las finalidades por las cuales se captan sus datos conforme a las intenciones descritas en el aviso de privacidad y las políticas internas de tratamientos de información de la empresa.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este 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, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente en la cooperativa.

**ARTICULO 80.** Son obligaciones especiales del trabajador: Además de las obligaciones propias del cargo de los trabajadores, mencionadas en el artículo 58 del código sustantivo del trabajo, todos los trabajadores de la Cooperativa tienen las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la cooperativa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la cooperativa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores.
5. Comunicar oportunamente a la cooperativa las observaciones que estimen contundentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestros o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la cooperativa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

8. Registrar en las oficinas de la cooperativa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
9. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiera lugar.
10. Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de la Cooperativa o por sus representantes.
11. Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por la Cooperativa, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta la Subgerencia Administrativa.
12. Atender al personal de la Cooperativa, los asociados y público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios de la Cooperativa.
13. Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.
14. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios, y procedimientos comerciales, o cualquier clase de datos acerca de la Cooperativa y de sus asociados, que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella.
15. Proteger los datos personales y/o sensibles de la Cooperativa.
16. Asistir con puntualidad y provecho a las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicados por la Cooperativa dentro o fuera de sus instalaciones.
17. Velar por que los activos de información a los que la Cooperativa da acceso por su cargo y por las responsabilidades asignadas sean usados con pleno conocimiento tomando siempre una postura orientada a preservar su seguridad y privacidad.
18. Cumplir con todas las políticas, procedimiento y normas del SGSI implementado por la Cooperativa.



Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

19. Utilizar los elementos de protección personal de manera adecuada y oportuna para el cumplimiento de su labor y conforme a la actividad a desarrollar.
20. Controlar, verificar y responder por los inventarios de los que se encuentren a cargo.
21. Cumplir con las políticas, procesos, procedimientos y reglamentos establecidos en los sistemas de gestión que implemente la Cooperativa.
22. Informar al área de SST inmediatamente se presente un accidente de trabajo.
23. Presentar ante la Cooperativa, o las personas autorizadas, las denuncias respecto de actos de corrupción de los cuales tenga conocimiento en el ejercicio de su cargo.

**PARÁGRAFO 1:** La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como falta grave.

**PARÁGRAFO 2:** El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el presente artículo constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador.

## **CAPITULO XVII**

### **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 81. 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.
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 motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores 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.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

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. Efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley (Ley 1429 de 2010 Art. 18).
9. Emplear, en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
10. Cerrar intempestivamente la cooperativa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la cooperativa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Art. 59, C.S.T.).
12. Efectuar o tolerar en cualquier forma o modalidad la discriminación o el acoso laboral.
13. Realizar un tratamiento de los datos personales del trabajador, diferentes a los autorizados por él, evidenciados en el contrato de trabajo suscrito entre las partes y las finalidades descritas en el abuso de privacidad y políticas internas de tratamiento de la información de la Cooperativa.

**PARÁGRAFO 1:** En relación con las cesantías parciales, conforme a la Ley 1429 de 2010, el empleador mantiene la obligación legal de verificar y Controlar que el dinero se utilice exclusivamente para los casos relacionados con vivienda. Este dinero solamente lo puede entregar el fondo de cesantías y al empleador sólo le corresponde generar la carta de autorización al fondo de cesantías para que proceda a la entrega de los valores respectivos, una vez se haya culminado el procedimiento enunciado anteriormente.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

En relación con las cesantías parciales para educación, continua vigente la ley 50 de 1990 y es un trámite que exclusivamente lo realiza el fondo de cesantías, o sea, el empleador no puede legalmente entregar la cesantía parcial por este concepto.

**ARTICULO 82. Se prohíbe a los trabajadores:**

1. Sustraer o intentar sustraer herramientas de trabajo, documentos o dineros, para beneficio propio o de un tercero.
2. Suministrar a terceras personas, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
3. Girarse a sí mismo dinero de propiedad de la cooperativa y/o disponer de dinero, cheques, letras de cambios y demás instrumentos negociables, artículos valores que le sean entregados por la cooperativa.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas.
5. Ingerir o mantener en la Cooperativa, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes y cualquier sustancia o producto semejante.
6. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
7. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de vigilancia y seguridad privada mientras estén en cumplimiento de su labor. (Decreto 2535 de 1993, Decreto 356 de 1994)
8. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
9. Realizar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia o de cualquier trabajador de la cooperativa o de un tercero.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

10. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la cooperativa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
11. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
12. Perder el tiempo en conversaciones telefónicas extensas, en el mal manejo del uso del internet o ausentarse frecuentemente en las horas de trabajo.
13. Discutir durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, arrojar objetos o mantener conductas indecentes o contrarias a las buenas costumbres.
14. Realizar trabajos diferentes a los que corresponden a su cargo, sin permiso escrito de su empleador.
15. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo. Como también vender y distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chances, jugar dinero y otros objetos en la Cooperativa.
16. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
17. No asistir a las reuniones de trabajo que sea citado o no laborar los informes que le sean solicitados en relación con su trabajo.
18. Tomar o abrir correspondencia dirigida a otro funcionario de la cooperativa.
19. Usar los útiles o herramientas suministradas por la cooperativa en objetivos distintos del trabajo contratado. (CST, art. 60).
20. Crear o alterar documentos de la cooperativa para su beneficio personal.
21. Adulterar cualquier tipo de registro de control interno, falsificar documento o firmas del empleador.
22. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la cooperativa.
23. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la cooperativa.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

24. Dormir o acostarse en horas laborales en el trabajo.
25. Dar mala atención al cliente: No contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, vulgar.
26. Ingresar a áreas restringidas de trabajo diferentes a la asignada para el ejercicio de sus labores sin la autorización correspondiente.
27. Suministrar, sin autorización expresa por parte de la cooperativa, a un tercero o compañero de trabajo, por cualquier medio, cualquier información que este bajo su responsabilidad, sea que esta pueda o no causarle perjuicios a la cooperativa o tenga o no el carácter de reservado legalmente.
28. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con la cooperativa, con los procesos, o procedimientos de la cooperativa.
29. Hacer mal uso de las herramientas de trabajo, por ejemplo, utilizar el teléfono en horas laborales para hacer llamadas personales, utilizar el teléfono fijo o móvil o cualquier equipo de comunicación que sean para fines personales por más de cinco minutos.
30. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
31. Llevar a cabo cualquier actuación que atente contra la seguridad de cualquier activo de información de la cooperativa o que degraden en cualquier medida su confidencialidad, integridad o disponibilidad.
32. El no cumplimiento del horario de trabajo en los términos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo o en el contrato laboral.

## **CAPITULO XVIII**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 83.** La Cooperativa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el Contrato individual de Trabajo).

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

**ARTICULO 84.** Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Cooperativa y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 81, 82, 83 del presente reglamento.

**ARTICULO 85.** Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

**PARAGRAFO: Calificación de las faltas.** La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Gerencia General y el Subgerente Administrativo atendiendo los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad
2. La afectación del servicio
3. El nivel jerárquico del infractor
4. La trascendencia de la falta
5. El perjuicio ocasionado a la Cooperativa
6. La reiteración de la conducta
7. Los motivos determinantes de la conducta
8. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

**ARTICULO 86.** Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. No informar oportunamente a la Cooperativa sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.



Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Cooperativa.
5. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la Cooperativa.
6. No atender al personal de la Cooperativa, y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Cooperativa.
7. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, sin permiso escrito y firmado de la Cooperativa.
8. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por primera vez.
9. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
11. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Cooperativa, incluyendo las disposiciones y lineamientos en materia de seguridad de la información.
12. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la Cooperativa o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Organización.
13. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
14. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
15. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la Cooperativa o a los compañeros de trabajo.

**ARTICULO 87. CLASES DE SANCIONES.** El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. La Cooperativa podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XIX del presente reglamento.

La Cooperativa escogerá tasar la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

**ARTICULO 88.** La imposición de una multa no impide que la Cooperativa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Cooperativa que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

**ARTICULO 89.** La Cooperativa no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

## **CAPITULO XIX**

### **PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 90.** Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la Subgerencia Administrativa sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando la Cooperativa tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la Subgerencia Administrativa, aplicara el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. Se le indicaran por escrito bien sea mediante oficio o envío por cualquier medio electrónico, acerca los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. El trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser mayor a ocho (8) días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. Una vez se hayan revisado y analizado los descargos y pruebas, se realizará el pronunciamiento definitivo debidamente motivado.
6. De ser el caso, se impondrá una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. El trabajador podrá impugnar la decisión, en un tiempo no mayor a tres (3) días, en forma escrita.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

La Cooperativa garantizará el derecho de defensa del trabajador inculcado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en la Cooperativa no existe sindicato, la Cooperativa cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere. Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, la Cooperativa procederá a imponer la sanción de que trata el artículo 74 del presente reglamento.

**PARAGRAFO 1:** En todo caso, la Cooperativa aplicara las garantías al debido proceso y los principios de 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.

**PARÁGRAFO 2:** El trabajador con discapacidad contara con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

**PARÁGRAFO 3:** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

**PARAGRAFO 4:** En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes. Si la Cooperativa no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido;

**ARTCULO 91.** Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el artículo 78 del presente reglamento.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho.

## **CAPITULO XX**

### **DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

**ARTICULO 92.** Son justas causas para dar por terminado unilateral-mente el contrato de trabajo.

#### **1. Por parte del empleador**

*La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la red informática (Intranet) corporativa. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de COONFIE*

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

- a. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;
- b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo.
- c. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes, jefes, vigilantes o celadores.
- d. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
- e. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores;
- f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 Y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales do en el presente reglamento interno de trabajo.
- g. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto;
- h. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Universidad;
- i. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador;
- j. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;
- k. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento;

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

- l.** La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
- m.** La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;
- n.** El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Cooperativa.
- o.** La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya duración no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- p.** Alterar los precios de los productos o servicios que ofrece la Cooperativa o cobrar dineros por el otorgamiento de créditos.

**PARAGRAFO:** En los casos de los literales i) a o) de este artículo, para la terminación del contrato el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días o podrá pagar la indemnización respectiva.

## **2. Por parte del trabajador**

- a.** El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo;
- b.** Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representante o dependientes del empleador, con el consentimiento o tolerancia de peste;
- c.** Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;
- d.** Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar;



Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;
- f. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;
- g. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató; y
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

**ARTICULO 93.** Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b. Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.
- c. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

**ARTICULO 94.** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la ley 789 de 2002.

## **CAPITULO XXI**

### **RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION.**

**ARTICULO 95.** El personal de la Cooperativa deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad con la enumeración hecha en el artículo 64 de este Reglamento. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.

Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

## **CAPITULO XXII**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTICULO 96. Definición de Acoso Laboral.** Para efectos del presente acuerdo se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un 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, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**Definición de Acoso Sexual.** Para definición del presente acuerdo se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2 a 7 de la ley 1010 de 2006.

**Definición Discriminación:** se refiere a cualquier trato desigual o injusto hacia un empleado o solicitante de empleo, basado en características personales que no están relacionadas con el desempeño laboral. Estas características pueden incluir raza, género, edad, origen nacional, religión, discapacidad, orientación sexual, entre otras.

Reglamentadas en la resolución 2110 de 2023.

**ARTICULO 97.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y acoso sexual previstos por COONFIE 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 empresarial 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.

**ARTICULO 98.** El desarrollo de los propósitos a que se refiere el artículo anterior, la cooperativa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores de la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024 y la resolución 2110 de 2023, que incluyan campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral y acoso sexual las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculo 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 las actividades con participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente.
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral y acoso sexual u otros hostigamientos en la cooperativa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la cooperativa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTICULO 99.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral y acoso sexual 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 NACIONAL EDUCATIVA DE AHORRO Y CREDITO COONFIE** tendrá el Comité de Convivencia Laboral, el cual estará integrado por un representante de los trabajadores y un representante del empleador.
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 recomendaciones que estime necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refiere 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 la vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
  - e. Hacer las sugerencias que considere 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 y acoso sexual, específicamente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la cooperativa.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

- f. Atender las comunicaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006 y disponer de las medidas que estimare pertinentes.
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- 3. Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes de forma ordinaria y extraordinaria cuando lo consideren necesario, designará de su seno un Presidente y Secretario ante quien podrá presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral y acoso sexual con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizarán los empleados para el mejoramiento de la vida laboral.
  - 4. Recibidas las solicitudes para evaluar las posibles situaciones de acoso laboral y acoso sexual, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar a las personas involucradas, constituirá con tales personas la recuperación del tejido conviviente, si fuere necesario, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
  - 5. Si como resultado de la actuación del Comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los empleados 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.
  - 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral y acoso sexual para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 y ley 2365 de 2024.

## **CAPITULO XXIII**

### **TELETRABAJO**

**ARTICULO 100.** La Cooperativa podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerir la presencia física en las instalaciones de la Cooperativa.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

**ARTICULO 101.** Las modalidades de la ejecución del teletrabajo pueden revestir una de las siguientes formas;

- a. **Teletrabajo Autónomo:** Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o un lugar comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera la Cooperativa y sólo acuden a la oficina cuando el empleador lo requiera.
- b. **Teletrabajo Móvil,** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.
- c. **Teletrabajo Híbrido,** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d. **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- e. **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

**ARTICULO 102.** La Cooperativa reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de seguridad y salud en el Trabajo.



Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

**PARAGRAFO 1: Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** La Cooperativa otorgará el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

## **CAPITULO XXIV**

### **GARANTIA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLOGICOS**

**ARTICULO 103.** La Cooperativa Nacional educativa de Ahorro y Crédito Coonfie, de acuerdo a los medios tecnológicos que posee y como finalidad de establecer los términos que rigen el uso y la protección de la información de las disposiciones que se regirán en la Cooperativa, relacionada con los videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales. La Cooperativa podrá realizar en cualquier momento, verificación y monitoreo de los medios tecnológicos propios, a fin de garantizar la correcta utilización de los mismos al servicio directo de la empresa, previas las siguientes consideraciones:

- a. El trabajador reconoce la existencia de un circuito cerrado de televisión, y que la función del mismo consiste en el monitoreo de las instalaciones por parte del empleador en procura de la seguridad y armonía del establecimiento de tal forma que los videos del mismo gozan de plena autenticidad y valoración probatoria.
- b. Las líneas telefónicas tanto de uso fijo como celulares corporativos son de propiedad exclusividad de la Cooperativa, y las mismas están dispuestas única y exclusivamente para el uso de las actividades laborales, razón por la cual la empresa se reserva el derecho de grabar y monitorear dichas líneas en aras de propugnar por la mejoría y calidad del servicio.

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

- c. Los correos electrónicos personales, así como el acceso de las redes sociales están prohibidos desde las terminales de la Cooperativa, habida cuenta que se debe prevenir los virus informáticos y la protección de las redes internas. Así mismo, se establece que la Cooperativa se reserva el derecho de monitoreo de toda la información ya que es de exclusividad de la misma. Está autorizado únicamente el uso del correo institucional que aporta la empresa para el desarrollo y labor encomendada al trabajador.
- d. La Cooperativa teniendo en cuenta las políticas internas y de seguridad para el control de ingreso y salida de la empresa de los trabajadores y demás personal, podrá implementar el uso del biométrico para el control de acceso a la empresa, en el cual los trabajadores diariamente deberán registrarse a su ingreso y salida de las instalaciones y al momento en que terminen su jornada laboral y se retiren de la empresa.
- e. Toda la información recolectada por este dispositivo cumplirá lo dispuesto en la ley 1266 de 2008 (ley del Habeas Data), en cuanto a restricciones en el manejo de la información; por lo tanto, solo se hará uso para los fines pertinentes a su función.
- f. Dicho elemento o elementos serán así mismo utilizados para la verificación de los deberes y obligaciones de los trabajadores.

## **CAPITULO XXV PROTECCION DE DATOS.**

**ARTICULO 104.** En razón a la política de protección de datos de la Cooperativa, la información confidencial es toda aquella información que con ocasión de las labores contratadas se la ha puesto a conocimiento del TRABAJADOR, puede ser técnica, financiera, comercial, estratégica y cualquier información relacionada con las operaciones de negocios presentes y futuros, o condiciones financieras de la Cooperativa, bien sea que dicha información sea escrita, oral o visual, magnética, complementaria incluyendo las BASES DE DATOS empresariales que se le entreguen al TRABAJADOR, en el desarrollo de la labor encomendada. Adicionalmente, cualquier otra información suministrada, mediante capacitaciones, de forma oral o escrita, se considerará como confidencial y estará sujeta a los términos del presente capítulo. Por lo tanto, el trabajador se obliga a:

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

- a. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- b. Toda información entregada es de propiedad exclusiva de la Cooperativa, por lo tanto el trabajador se obliga a no copiar, editar, transformar, extraer, revelar, divulgar, exhibir, mostrar, comunicar, utilizar y/o emplear para sí, o para otra persona natural o jurídica, la información que le ha sido entregada con ocasión de las labores contratadas o aquella a la que haya tenido acceso por cualquier causa, que sea de propiedad de la Empresa, y/o cualquiera de sus clientes, proveedores, contratistas o aliados.
- c. El trabajador se obliga a responder por todos los documentos, claves de acceso, mercancías, herramientas, software y hardware que le ha sido entregado para el ejercicio de su labor, y en general con la información confidencial que maneje en el desempeño del cargo.
- d. El trabajador se hace responsable por los perjuicios que pudieren causarle a la empresa o a sus clientes y asociados, en virtud del no cumplimiento de estas obligaciones.
- e. Las obligaciones de confidencialidad previstas en la presente clausulan, estarán vigentes mientras lo esté el contrato laboral y se extenderá, por tres años más, que se cuentan a partir de la fecha de su terminación.
- f. Guardar la reserva y confidencialidad que requiere los asuntos relacionados con su trabajo en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso.

## **CAPITULO XXVI PUBLICACIONES**

**ARTICULO 105.** La cooperativa publicará, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la ley 2466 de 2025, Una vez cumplida la obligación del artículo [119](#), mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo

*La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la red informática (Intranet) corporativa. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de COONFIE*

Acuerdo No. 044 – AA-DE-22 Reglamento Interno de Trabajo v3 – Acta No. 017 del 31 de octubre del 2025.

separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. Adicionalmente, La Cooperativa cargara el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, y se enviara a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

## **CAPITULO XXVII CLAUSULAS INEFICACES**


**ARTICULO 106.** No producirá 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 constituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (C.S.T., Art. 109).

## **CAPITULO XXVIII VIGENCIA**


**ARTICULO 107.** Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento se considerará como único vigente para la Cooperativa y sus trabajadores. En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los Reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados la Cooperativa.

**ARTÍCULO 108.** El presente reglamento fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 31 de octubre del 2025, según Acta No. 017, rige a partir del día 18 de noviembre de 2025 y deroga las normas que le sean contrarias.

## **COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



**ANABELLA GARCIA TORRES**  
Presidente Consejo de Administración



**ALICIA ORTIZ VARGAS**  
Secretario Consejo de Administración

*La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la red informática (Intranet) corporativa. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de COONFIE*