	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 1 de 34

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I ALCANCE


ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI Y OTROS - COOTRAEMCALI, con domicilio principal en la ciudad de Cali, en la dirección Calle 14 C # 25-16. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la cooperativa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la cooperativa debe hacer la solicitud por escrito, vía correo electrónico o en físico, para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida
- b) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c) Autorización escrita de autoridad competente, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Certificado del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- f) Autorización para el tratamiento de datos personales.

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, incluyendo pruebas de embarazo, salvo en los casos expresamente permitidos por la ley.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 2 de 34

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. Una vez admitido el aspirante, la cooperativa podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la cooperativa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.


ARTICULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Pero, si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la cooperativa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de Ley.

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 3 de 34

ARTICULO 8. Hasta tanto el empleador no disponga lo contrario, las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

EN LA COOPERATIVA SE LABORA ALGUNAS SEMANAS DE LUNES A VIERNES Y ALGUNAS SEMANAS DE LUNES A SABADO, SEGÚN LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y LAS JORNADAS DE ATENCION PREVISTAS PARA LOS ASOCIADOS, PREVIA INSTRUCCIÓN DEL EMPLEADOR:

SEMANAS EN LAS QUE NO SE LABORAN LOS SABADOS:

LUNES A VIERNES DE LAS 8:00 AM HASTA LAS 5:30 PM, CON UN DESCANSO DE 60 MINUTOS EN LA MITAD DE LA JORNADA PARA CONSUMIR EL ALMUERZO, Y UN DESCANSO DE 15 MINUTOS PAR LA TOMA DEL DESAYUNO, LOS CUALES POR MINISTERIO DE LA LEY NO SE COMPUTAN DENTRO DE LA JORNADA.
TOTAL JORNADA ORDINARIA SEMANAL 41.35 HORAS


SEMANAS EN LAS QUE SE LABORAN LOS SABADOS:

LUNES A VIERNES DE LAS 8:00 AM HASTA LAS 5:00 PM, CON UN DESCANSO DE 60 MINUTOS EN LA MITAD DE LA JORNADA PARA CONSUMIR EL ALMUERZO, Y UN DESCANSO DE 15 MINUTOS PAR LA TOMA DEL DESAYUNO, LOS CUALES POR MINISTERIO DE LA LEY NO SE COMPUTAN DENTRO DE LA JORNADA. SABADOS DE LAS 9:00 AM HASTA LAS 12:30 PM, CON UN DESCANSO DE 15 MINUTOS PARA LA TOMA DEL DESAYUNO, EL CUAL POR MINISTERIO DE LA LEY NO SE COMPUTA DENTRO DE LA JORNADA.
TOTAL JORNADA ORDINARIA SEMANAL 42 HORAS

**CAPITULO V
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

ARTICULO 9. Trabajo diurno y nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (09:00 p.m.).

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 4 de 34

- Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

PARAGRAFO. De acuerdo con la Ley 2466 de 2025, a partir del 26 de diciembre de 2025 el horario nocturno será el comprendido entre las 700 pm y las 600 am.

ARTICULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria.

ARTICULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse hasta 2 horas diarias y hasta 12 semanales.


ARTICULO 12. Tasas y liquidación de recargos.

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

PARAGRAFO: La cooperativa podrá implementar turnos especiales de trabajo, de acuerdo con lo previsto por la ley y por necesidad del servicio.

ARTICULO 13. La cooperativa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 5 de 34

ARTICULO 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.


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

ARTICULO 15. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del 80% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. 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. (Ley 2466 de 2025)
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio cualquiera otro día de la semana.

Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo o festivo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12)

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 6 de 34

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 de descanso compensatorio.

Cuando se trate de trabajos ocasionales en domingo o festivo, el trabajador podrá escoger entre el recargo o el descanso compensatorio en la semana siguiente, de acuerdo con la ley.

ARTICULO 16. El descanso en los domingos y festivos tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

VACACIONES REMUNERADAS


ARTICULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 18. La época de las 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. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones. El empleador también puede optar por conceder vacaciones colectivas a todos los trabajadores o a grupos de trabajadores según la ley y dependiendo de las necesidades del servicio.

ARTICULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 20. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

ARTICULO 21. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 7 de 34

acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o de confianza.

ARTICULO 22. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.


ARTICULO 23. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.

PERMISOS

ARTICULO 24. La cooperativa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; en caso de licencia de luto; en caso de licencia de maternidad; licencia de paternidad; para citas médicas de urgencia o citas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto con certificado previo incluyendo citas para diagnóstico o tratamiento de endometriosis, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativa; para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la cooperativa y a sus representantes. El número de los trabajadores que se ausenten será a juicio del jefe respectivo.

La concesión de los permisos antedichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. En caso de efectuar el aviso con posterioridad al hecho, el aviso deberá darse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al día en que ocurra la calamidad.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 8 de 34

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser dado hasta con un (1) día de anticipación.
- En los demás casos, el aviso se hará con la máxima anticipación que las circunstancias lo permitan.

En el caso de licencia de luto, la cooperativa podrá conceder más de los cinco (5) días hábiles indicados por la Ley 1280 de 2009 y disposiciones concordantes, según el caso.

En el caso de grave calamidad doméstica, la cooperativa concederá entre uno (1) y cinco (5) días hábiles de permiso, según el caso especial y las pruebas aportadas por el interesado.


El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente de aquel en que termine el permiso. El retardo sin causa plenamente justificada se considerará como abandono del puesto y constituye grave incumplimiento de sus obligaciones laborales.

La cooperativa se reserva el derecho de conceder otros permisos no previstos en la ley, como por ejemplo, licencias para estudios. En cada caso concreto se estudiará la solicitud motivada del trabajador, y se decidirá lo pertinente, especialmente si se trata de licencia remunerada o no remunerada, y el plazo máximo. En todos estos casos se debe contar con el previo visto bueno del jefe directo y de la Jefatura Administrativa, que preparará la documentación correspondiente.

CAPITULO VII SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 25. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.
2. No obstante lo dispuesto en leyes específicas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales,

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 9 de 34

valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al 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.

3. 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 al 30% de dicha cuantía.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un 30%.
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.


ARTICULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por horas o días, y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

ARTICULO 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.

PERIODOS DE PAGO: MENSUAL, con posibilidad de migrar a pago quincenal dependiendo de las capacidades del área de nómina. La cooperativa también podrá realizar anticipos de salario durante el mes a su discreción.

ARTICULO 28. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 10 de 34

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

CAPITULO VIII


SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES PARA LOGRAR UNA MEJOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 29. 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; en higiene y seguridad industrial; esto, conforme con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 30. La cooperativa realizará, permanentemente, las evaluaciones médicas ocupacionales y los estudios de puesto de trabajo que exigen las leyes vigentes, incluyendo la resolución 1843 de 2025, con el fin de monitorear las posturas corporales y demás factores que puedan influir en la salud del trabajador.

ARTÍCULO 31. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS y/o ARL, a través de las respectivas IPS.

ARTÍCULO 32. Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al jefe directo, quien lo remitirá a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, o en caso de urgencias al médico más cercano para que sea examinado, a fin de que se certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. La comprobación de la absoluta

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 11 de 34

imposibilidad para dar aviso deberá ser presentada dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al día en que cese la imposibilidad de dar aviso.

ARTÍCULO 33. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico tratante, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene la cooperativa en determinados casos. La renuencia para someterse a dichas instrucciones y tratamientos constituye falta grave a las obligaciones laborales del trabajador.

ARTÍCULO 34. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la cooperativa para prevención de las enfermedades y de los riesgos ocupacionales. La asistencia a las evaluaciones médicas ocupacionales y valoraciones complementarias, como insumo en la construcción de la prevención de lesiones y la promoción de la salud de los trabajadores, es obligatoria.


ARTICULO 35. El incumplimiento de las normas, obligaciones y prohibiciones señaladas en el presente capítulo, así como la inasistencia injustificada a las evaluaciones médicas ocupacionales y valoraciones complementarias se considera como falta grave.

ARTÍCULO 36. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe directo y al responsable de seguridad y salud en el trabajo, para que estos procuren los primeros auxilios, busquen la asistencia médica y el tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo sobre aviso a la ARL. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 37. Todos los empleados de la cooperativa deben conocer y cumplir el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en lo que les corresponda.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 12 de 34

ARTICULO 38. Los trabajadores tienen como deberes:


- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la cooperativa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez y buena voluntad.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la cooperativa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo líder para el desarrollo del trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPITULO X ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 39. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la cooperativa es el siguiente: GERENTE, LIDERES, ASISTENTES, ASESORES, AUXILIARES.

PARAGRAFO: De estos cargos, podrán ejercer la potestad disciplinaria moderada que la ley atribuye al empleador, las siguientes: GERENTE, Y LIDERES. También podrán ejercerla todas aquellas que cumplan los requisitos del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo (representantes del empleador para efectos laborales).


CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 13 de 34

ARTICULO 40. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.


ARTÍCULO 41. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 14 de 34

13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, u otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos de las autoridades competentes.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por las autoridades competentes, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que según la ley, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 15 de 34

donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.


Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de diecisiete (17) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 42. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice 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, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir


	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 16 de 34

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 de familiares que con él convivieren.
9. Llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo.
11. 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO 43. Son obligaciones especiales del trabajador:


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 y compañeros.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 17 de 34

5. Comunicar oportunamente a la cooperativa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de la cooperativa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la cooperativa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la cooperativa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. En caso de cambios, deben ser informados por escrito a la Jefatura Administrativa a más tardar dentro de los ocho (8) días siguientes.
9. Todos los empleados, sin excepción, están obligados a participar en los programas de formación y capacitación diseñados por la cooperativa, de acuerdo con sus roles y responsabilidades. Los empleados que ingresen a la cooperativa deberán participar en un proceso de inducción que incluye la familiarización con los procedimientos, políticas, normativas internas y estándares de seguridad y calidad de la cooperativa. La reinducción será realizada periódicamente para todos los empleados, con el fin de mantener actualizados los conocimientos sobre seguridad, salud en el trabajo, medio ambiente y calidad, así como para promover la adhesión a nuestras políticas y valores corporativos.
10. La asistencia a programas de formación, capacitación, inducción y reinducción es obligatoria y se considera una responsabilidad fundamental de cada empleado.
11. Reportar por escrito al líder directo los posibles conflictos de intereses implicados en las acciones, decisiones u omisiones asociadas a sus responsabilidades laborales. Se entiende por conflicto de intereses las situaciones en virtud de las cuales un interés personal interfiere, o puede interferir, con la capacidad del trabajador(a) para desempeñar sus labores con excelencia, justicia e imparcialidad conforme a los intereses económicos, y administrativos de la cooperativa. Este reporte de conflicto de interés deberá realizarse oportunamente o con el tiempo suficiente para que el líder directo pueda evaluar el caso y realizar los ajustes o modificaciones que juzgue convenientes. El o la líder directo incluirá a la Jefatura Administrativa y podrá determinar si es necesaria la participación de otras instancias para tomar la decisión que mejor se ajuste al caso. Cuando la persona reportada es el líder directo, se acudirá al Gerente.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 18 de 34


12. En caso de enfrentar un posible conflicto de interés, además de su reporte, el o la trabajador(a) se abstendrá de tomar cualquier decisión correspondiente hasta que su líder directo imparta la autorización para ello o hasta que el mismo indique los ajustes o modificaciones necesarias.
13. Todos los trabajadores deben cooperar con los sistemas de control de acceso establecidos o que establezca la cooperativa incluyendo lectores de huella digital y/o lector facial. La cooperativa se compromete a observar todas las leyes vigentes sobre protección de datos personales, incluyendo pero sin limitarse a la Ley 1266 de 2008 y Ley 1581 de 2012.
14. Todos los empleados de COOTRAEMCALI deberán cumplir la normatividad establecida en el Manual de Procedimientos del Sistema de Administración de Riesgos L/A Lavado de Activos y F/T Financiación del Terrorismo SARLAFT, el cual está enfocado a: prevenir y controlar el riesgo L/A y F/T en la cooperativa, promover la cultura en materia de administración del Riesgo de L/A y F/T, Colaboración a las autoridades administrativas, judiciales, de policía y a las demás que sean competentes y Cumplimiento de normas, etapas, procedimientos y políticas en materia de administración de Riesgo de L/A F/T, buscando con ello que se configuren como reglas de conducta permanentes, orientando la actuación de la Entidad y la de cada uno de sus responsables en el adecuado funcionamiento del SARLAFT. Ningún colaborador de COOTRAEMCALI puede estar reportado o relacionado con alguna de las Listas Vinculantes sobre L/A y F/T. El incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Manual del SARLAFT y por parte de los empleados de COOTRAEMCALI, dará lugar a la generación de faltas (leves o graves) y/o sanciones (administrativo y laboral) conforme al rol de funciones que desempeñe dentro de la estructura de L/A Y F/T definida por la cooperativa. Cootraemcali impondrá y tomará todas las medidas conducentes para que se sancione penalmente cuando fuere necesario, a los empleados que directa o indirectamente faciliten, permitan o coadyuven en la utilización de la entidad como instrumento para la realización de actividades constitutivas del delito de L/A y F/T, sin perjuicio de las actuaciones ante los organismos de control y judiciales a que haya lugar. Todos los empleados de COOTRAEMCALI deberán cumplir con lo establecido en el Código de Ética y Conducta, instrumento que fija las reglas de comportamiento de sus directivos, empleados, asociados en general y otros grupos de interés, el cual pretende instituir las mejores prácticas de gobierno y comportamiento, a fin de mitigar, minimizar y/o controlar los riesgos generados en la gestión administrativa, desarrollada en cumplimiento del objeto social y la

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 19 de 34

satisfacción de las necesidades de los asociados. El incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Código de Ética y Conducta por parte de los empleados de COOTRAEMCALI, dará lugar a la generación de faltas (leves o graves) y/o sanciones (administrativo y laboral).

ARTICULO 44. 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 éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la cooperativa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 20 de 34

9. Cerrar intempestivamente la cooperativa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la 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 éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.


ARTICULO 45. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la cooperativa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la cooperativa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la cooperativa en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Ejecutar el trabajo o presentarse al mismo, en estado de embriaguez o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, marihuana, cocaína y otros narcóticos o de

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 21 de 34


drogas enervantes, o presentarse a él en situación que, por efecto de las unas o de los otros, lo incapaciten para el trabajo.

10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad personal del trabajador, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o amenace o perjudique los equipos o áreas de trabajo, tales como fumar dentro de los sitios donde se haya prohibido hacerlo, o mientras se reciben, transporten o entreguen productos inflamables; conducir a excesiva velocidad los vehículos de COOTRAEMCALI o infringir disposiciones de tránsito; no utilizar correctamente los elementos de protección personal que suministre COOTRAEMCALI para la ejecución de trabajos peligrosos o negarse a usarlos; subirse o bajarse de vehículos que circulen dentro de las instalaciones de COOTRAEMCALI, sin razón necesaria, cuando éstos estén en movimiento; no usar el cinturón de seguridad en los carros, cargadores o montacargas, o contravenir cualquier otra reglas de seguridad o de prudencia.
11. Abstenerse de informar inmediatamente al Jefe inmediato la ocurrencia de un accidente o incidente de seguridad.
12. Intentar sustraer o sustraer de COOTRAEMCALI los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, u otros bienes, sin permiso de COOTRAEMCALI.
13. Presentarse retardado a la hora de entrada y/o iniciación de labores.
14. Abandonar el trabajo o retirarse del sitio de trabajo durante las horas de servicio, sin permiso del superior o sin causa que lo justifique.
15. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a la labor encomendada, durante las horas de trabajo, sin autorización del respectivo superior.
16. Dormirse o tomar descanso no autorizado en los sitios y hora de trabajo.
17. Utilizar celulares y equipos personales iguales o similares durante el trabajo, sin autorización del respectivo jefe.
18. Amenazar, agredir, injuriar o dar malos tratamientos en cualquier forma, a sus superiores, al personal directivo, los miembros de su familia, a sus compañeros de trabajo, a los representantes en general de COOTRAEMCALI o sus socios, jefes de taller, vigilantes o celadores, supervisores, etc. en el servicio o fuera de él.
19. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentadas, sin orden o autorización del respectivo jefe. Así mismo retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que debe sucederle en la labor.
20. Hacer cualquier clase de propaganda política, religiosa o comercial, sea cual fuere el medio que se utilice dentro de las instalaciones de COOTRAEMCALI. Hacen


	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 22 de 34

parte de las instalaciones de COOTRAEMCALI los buses utilizados para el transporte personal.


21. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos e invenciones hechos por el trabajador, o con intervención de éste, durante la vigencia del contrato de trabajo y que tengan relación con las labores o funciones que aquel desempeñe.
22. Retirar de los archivos o dar a conocer cualquier documento que obre en éstos, sin autorización escrita de COOTRAEMCALI.
23. Realizar reuniones en los locales y dependencias de COOTRAEMCALI, cualquiera que sea su objeto, sin permiso de los superiores.
24. Jugar dinero en cualquier forma dentro de COOTRAEMCALI.
25. Solicitar o dar a otros trabajadores de COOTRAEMCALI dinero a título de préstamo.
26. Solicitar o dar a otros trabajadores de COOTRAEMCALI cualquier tipo de garantía, fianza o aval, y en el evento de hacerlo que estos sean embargados por esta causa.
27. Ser embargado en su salario en forma reiterada por diferentes procesos.
28. Disminuir sin justa causa, a juicio de COOTRAEMCALI, el rendimiento en el trabajo.
29. Recibir en cualquier forma dádivas, bonificaciones, propinas o descuentos de parte de los proveedores, contratistas, entidades y/o personas vinculadas a COOTRAEMCALI por asuntos comerciales o administrativos.
30. Operar o manejar equipos, aparatos o máquinas sin autorización del jefe respectivo.
31. Trabajar horas o turnos diferentes a las ordenados por el jefe inmediato, sin autorización de éste.
32. Confiar a otro trabajador, sin autorización de su superior, la ejecución del trabajo.
33. No cumplir con la obligación de mantener el lugar e implementos de trabajo que tenga asignados y su sitio de trabajo en adecuadas condiciones de orden y limpieza.
34. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
35. Dentro de los horarios y en sitios de trabajo, dedicarse a charlas, discusiones o consultas diferentes a su labor.
36. No someterse a la requisa de los lockers, escritorios y muebles similares que tenga asignados cuando COOTRAEMCALI lo considere necesario, sin previo aviso, así

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 23 de 34

- como conservar en ellos artículos de propiedad de COOTRAEMCALI, distintos a la ropa de trabajo e implementos de trabajo autorizados.
37. Utilizar documentos falsos o adulterados ante COOTRAEMCALI, para obtener algún beneficio o derecho de orden legal o extralegal.
 38. Haber omitido en la solicitud de empleo, cualquier dato en relación con las Empresas en las que prestó sus servicios, con anterioridad a la fecha de su solicitud.
 39. Dar mal trato a los conductores de buses y vehículos que transportan al personal.
 40. Observar mal comportamiento o hacer mal uso de los buses o vehículos que COOTRAEMCALI haya dispuesto para el transporte de personal, aunque tales hechos sucedan fuera de la jornada de trabajo.
 41. Desempeñar las labores que corresponden a otro trabajador, sin autorización del jefe respectivo.
 42. Elaborar o ayudar a elaborar productos o prestar servicios iguales, similares o conexos a los de COOTRAEMCALI, ya sea asalariado en otra entidad, como socio o independiente, sin autorización de COOTRAEMCALI.
 43. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa diseños, especificaciones y datos relacionados con la organización, con la producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de COOTRAEMCALI.
 44. Tomar drogas o instrumentos médicos de la enfermería o de los botiquines sin autorización o sin causa justificada.
 45. Entrar o salir de las instalaciones de COOTRAEMCALI por sitios diferentes a los asignados para tal fin en horas distintas a las de trabajo, sin causa justificada o sin autorización expresa.
 46. No acatar las órdenes e instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones, impartidas por los celadores, guardas o vigilantes de COOTRAEMCALI.
 47. Entrar o sacar paquetes, bolsas u objetos semejantes de las instalaciones o lugares de COOTRAEMCALI donde esto está prohibido sin mostrar el contenido al representante de COOTRAEMCALI o a los celadores, guardas o vigilantes.
 48. Sacar de COOTRAEMCALI o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta, sin la correspondiente autorización.
 49. Interponer o hacer interponer medio de cualquier naturaleza para disminuir el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores o el de las máquinas y equipos para que no se produzca en la cantidad o calidad y tiempo que determine COOTRAEMCALI.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 24 de 34

50. Ejecutar negligente o defectuosamente el trabajo.
51. Causar daños en la labor confiada o en las herramientas, materias primas, maquinarias, equipos o instalaciones de COOTRAEMCALI, por negligencia, descuido o por utilizar procedimientos inconsultos con su jefe inmediato o por no seguir las órdenes impartidas.
52. Usar medios de distracción durante el trabajo, tales como radios, revistas, libros, periódicos, tabletas, teléfonos móviles, juegos, etc.
53. Cambiar, vender o negociar en cualquier forma objetos durante el trabajo.
54. Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales durante las horas de trabajo.
55. Fijar papeles, circulares, carteles, pintar avisos de cualquier clase, en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleras asignadas para tal fin sin la correspondiente autorización.
56. Fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras, que ataquen la dignidad o se falte al respeto de las personas, las entidades o COOTRAEMCALI.
57. Distribuir, o recibir, o aceptar periódicos, hojas volantes, circulares, proyectos, revistas o similares, o portar afiches, pancartas o cartelones no ordenados o autorizados por COOTRAEMCALI, dentro de las instalaciones de esta. Para efectos de esta prohibición se considera que hacen parte de las instalaciones de COOTRAEMCALI los vehículos utilizados por ella para el transporte de personal.
58. Dar información no cierta en cuanto a subsidio familiar, de transporte y otros beneficios.
59. Reportar horas extras no trabajadas.
60. Pasar del puesto de trabajo a otro puesto o lugar sin autorización de su inmediato superior.
61. Dar datos o informes no ciertos sobre COOTRAEMCALI.
62. Tomar sin autorización o sin cubrir su valor, alimentos de la cafetería, botar o derramar alimentos intencionalmente.
63. Demorarse más del tiempo indicado para tomar refrescos, almuerzos, sin causa justificada.
64. Jugar de manos o hacer chanzas a sus compañeros de trabajo dentro de las instalaciones.
65. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, escribir en las paredes o puertas de estas instalaciones.
66. Demorarse más del tiempo normal y necesario en los comedores, vestidores, retretes, baños, etc.


	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 25 de 34

67. Demorarse más tiempo del normal o del autorizado en cualquier acto o diligencia que COOTRAEMCALI le haya ordenado o para el cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de COOTRAEMCALI.
68. Intentar sustraer o sustraer alimentos, bebidas y demás elementos de la cafetería, sin previa autorización de COOTRAEMCALI.
69. Introducir programas de computador o software no autorizado por el área de Sistemas a un computador de COOTRAEMCALI.
70. Sustraer o intentar sustraer cualquier bien tangible o intangible de propiedad de COOTRAEMCALI, incluyendo manuales, fotografías, especificaciones y otros secretos industriales e información confidencial del negocio.
71. Todo lo demás que resulte de la naturaleza el contrato o de sus cláusulas, de las leyes o de los Reglamentos generales de COOTRAEMCALI.
72. Comprar o servir de intermediario ante los Asociados para la compra y venta de mercancía.
73. Traer al lugar de trabajo hijos, amigos u otros familiares sin permiso de cualquiera de los representantes legales.
74. Al personal de la cooperativa queda estrictamente prohibido de consumir alimentos en su puesto de trabajo. Esta prohibición incluye la ingesta de comidas, snacks y alimentos en general, con excepción de agua o bebidas calientes (como té o café) en envases adecuados que eviten derrames.
75. A todos los trabajadores les queda terminantemente prohibido servir de fiador, codeudor, avalista, deudor solidario o garante en cualquiera de sus formas, de obligaciones pecuniarias contraídas por otros trabajadores y/o asociados, en las cuales el acreedor sea la cooperativa.
76. Al personal de la cooperativa, le queda absolutamente prohibido recibir cualquier tipo de regalo, propina, dádiva o beneficio de cualquier asociado o cualquier tercero, con el fin de garantizar su absoluta imparcialidad en el estudio de todo crédito.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIÁS

ARTICULO 46. La cooperativa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 26 de 34

ARTICULO 47. Cualquier acto de indisciplina o cualquier violación de las prescripciones de orden, de las obligaciones o prohibiciones legales, reglamentarias o contractuales, por parte del trabajador, que no den motivo justo para dar por terminado su contrato de trabajo, será sancionado por la cooperativa con llamado de atención por escrito o con suspensión de su trabajo. Si la sanción disciplinaria consiste en suspensión, podrá ser de hasta ocho días por primera vez, y hasta dos meses en caso de reincidencia. Las faltas leves pueden constituir antecedentes para futuras sanciones cualquiera sea la sanción impuesta por cada una de ellas.


El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse a su inmediato superior exactamente a la hora de la iniciación de las labores del día siguiente a aquel en que terminó la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo, lo cual constituye falta grave a las obligaciones laborales del trabajador.

ARTICULO 48 Son faltas leves:


- (a) El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada, por primera vez, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa.
- (b) El incumplimiento leve por parte del trabajador, de las obligaciones y/o la violación leve de las prohibiciones legales, contractuales, reglamentarias o las que promulgue la Empresa, por primera vez.
- (b) El hecho de no utilizar el uniforme completo suministrado por la Empresa durante la jornada de trabajo, por primera vez.

ARTÍCULO 49. Se considera que el trabajador incurre en falta grave y por lo tanto la cooperativa podrá dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo por justa causa, en cualquiera de los siguientes casos:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra la cooperativa, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 27 de 34

3. 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 y jefes.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias e instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales, que dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la cooperativa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La negligencia del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez por parte de la entidad correspondiente, estando al servicio de la cooperativa.
15. La interferencia, el acceso abusivo o la obstaculización ilegítima del funcionamiento de los sistemas informáticos o de las redes de telecomunicaciones de la cooperativa.
16. La producción, oferta, difusión, adquisición o posesión de contenidos de pornografía infantil, por medio de un sistema informático, red de datos o medios de almacenamiento de información de la cooperativa.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 28 de 34

17. Todo maltrato así sea de palabra a cualquier asociado o visitante.

18. Todas aquellas conductas que sean sancionadas por la legislación colombiana.


En los casos de los numerales 9 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, la cooperativa deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor a quince (15) días.

Son justas causas para que el trabajador dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las siguientes:

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

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 50. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 29 de 34


principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
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. La indicación de un término durante el cual 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 inferior a cinco (5) 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. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 30 de 34

Parágrafo 4°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

ARTICULO 51. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPITULO XIV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION


ARTÍCULO 52. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el líder directo y/o ante la Jefatura Administrativa, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

ARTICULO 53. En la cooperativa no existen prestaciones adicionales obligatorias fuera de lo previsto en la ley. No obstante, la gerencia podrá conceder bonos y beneficios en especie dependiendo del buen desempeño de la organización y otras consideraciones especiales.

CAPITULO XV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 54. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 31 de 34

espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.


Modalidades definidas en la Ley:

- Maltrato laboral
- Persecución laboral
- Discriminación laboral
- Entorpecimiento laboral
- Inequidad laboral
- Desprotección laboral

ARTÍCULO 55. Los mecanismos de prevención de las conductas del acoso laboral, previstos por la cooperativa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la cooperativa. Se busca proteger en el trabajo: la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas.

ARTÍCULO 56. En el desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la cooperativa ha previsto los siguientes mecanismos:


1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley. Particularmente, en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación de vida laboral, para promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la cooperativa.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 32 de 34

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan el buen ambiente laboral.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral y 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.

ARTÍCULO 57. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para ese procedimiento:

1. La cooperativa tiene un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por períodos de dos (2) años, por dos representantes del empleador y dos de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
2. El Comité de Convivencia Laboral tiene las siguientes funciones:
 - Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las respaldan.
 - Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la cooperativa.
 - Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.


	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 33 de 34

- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Jefatura Administrativa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - Presentar a la Gerencia y la Jefatura Administrativa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
 - Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la Jefatura Administrativa y al área de seguridad y salud en el trabajo.
3. Este Comité se reunirá por los menos cada tres meses o cuando se considere necesario, designará un Presidente y un Secretario ante quienes podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes del acoso laboral, con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité, hagan los miembros de todos los equipos de trabajo para el mejoramiento de la vida laboral.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima del acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la ley.

ARTICULO 58. POLITICA INTERNA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN, EDUCACIÓN Y CASTIGO DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL. De conformidad con la Ley 2365 de 2024 y disposiciones concordantes, la cooperativa está llamada a velar por la protección efectiva del derecho a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

La Ley 2365 de 2024 define el acoso sexual como 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,

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 34 de 34

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.

La cooperativa se compromete a realizar campañas de divulgación de este tipo de disposiciones, para que todos sus trabajadores las conozcan, y sepan que al interior del lugar de trabajo hay política de “cero tolerancias” en materia de cualquier violencia física o moral de carácter sexual, o cualquier forma de violencia de género.

Toda persona que se considere víctima de acoso sexual está en el deber de reportarlo en forma inmediata a su líder inmediato, a la Jefatura Administrativa, y a la Gerencia, aportando las pruebas disponibles. Si la persona desea permanecer en el anonimato, también se le respetará ese derecho.

En forma inmediata se activarán los mecanismos que correspondan para iniciar el proceso disciplinario interno de conformidad con la ley y el presente reglamento.


En todo caso, se garantizará la presunción de inocencia y el debido proceso de conformidad con la Constitución Política y la ley.

En caso de violaciones comprobadas a la Ley 2365 de 2024, se aplicarán las máximas sanciones previstas en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO XVI

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONFLICTOS DE INTERÉS DERIVADOS DE RELACIONES INTERPERSONALES

ARTÍCULO 59. Las relaciones laborales dentro de la cooperativa deben protegerse de la influencia de conflictos de interés, riesgos de explotación o favoritismos que alteren los propósitos y fines de la cooperativa. Por ejemplo, las relaciones de parentesco, consanguinidad o sentimentales entre jefes y subordinados pueden interferir en la capacidad de los primeros para actuar y tomar decisiones de manera justa y sin favoritismo. Incluso, aunque el superior logre evitar ser influenciado, es posible que el resto de las personas en el lugar de trabajo se consideren en una posición menos favorecida y con desventajas a causa de la relación personal. Adicionalmente, el daño puede continuar mucho más allá del período real que dure la relación y puede generar

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 35 de 34


que las personas sientan desconfianza sobre cualquier interacción profesional futura entre las partes.

Esta situación se dará cuando deba realizar una asignación de carga laboral o evaluación de desempeño a un(a) subordinado(a) o persona con quien esté en alguna relación de autoridad y con quien a su vez tenga alguna relación sentimental, de parentesco o consanguinidad. En cualquiera de estas situaciones o similares en las que haya un posible conflicto de interés, el o la trabajador(a) debe reportarla por escrito a su líder inmediato y abstenerse de tomar cualquier decisión hasta que el o la líder directo autorice o realice los ajustes correspondientes al caso. Si el líder inmediato no tiene clara la existencia o ausencia de conflicto de interés, debe consultarlo en forma inmediata a la Gerencia, con copia a la Jefatura Administrativa. En los casos de toma de decisiones colectivas en un grupo, comité o equipo de trabajo que pudiera favorecer a alguno de sus integrantes y en donde algún otro presentase conflicto de intereses (relación de parentesco, consanguinidad o sentimental), éste último deberá informarlo públicamente al colectivo y abstenerse de participar en la decisión.

ARTÍCULO 60. La jefatura competente, que debe incluir en su decisión a la Jefatura Administrativa, tomará las medidas de precaución a desarrollar en cada caso. Si se trata de una relación en la que uno de los individuos tiene poderes de evaluación, mentoría, dirección, asesoría sobre el otro, el individuo correspondiente podrá ser separado de esas funciones sin que ello implique mayor carga para el otro individuo o para terceros no involucrados. Por ejemplo: cambiando de sección a la persona, nombrando un segundo jefe o supervisor de las labores del trabajador, etc. También se podrá ordenar que el trabajador no rinda informes al jefe con quien tiene una relación, y en cambio le rinda cuentas directamente al superior del jefe.

CAPITULO XVII PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTICULO 61. El Empleador publicará en cartelera de la cooperativa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 36 de 34

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

ARTICULO 62. Una vez cumplida la obligación del artículo anterior, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, 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 separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.


Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la cooperativa, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES Y CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 63. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la cooperativa.

ARTICULO 64. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

FECHA: 01 de octubre de 2025
DIRECCION: Calle 14 C # 25-16

	TIPO DE DOCUMENTO: Reglamento NOMBRE: Reglamento interno de trabajo	Código: GTH-RG-02
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 01 de Octubre de 2025
		Página: 37 de 34

CIUDAD: CALI

CARLOS FREDY GARCIA TORO
Representante Legal de COOTRAEMCALI

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Jeinny Fajardo Muñoz	Nombre: Bryanth Marin Hernandez	Nombre: Carlos Fredy García
Cargo: Líder 2 de Gestión administrativa	Cargo: Asistente 1 de desarrollo organizacional	Cargo: Gerente
Firma:	Firma:	Firma: