



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

(RIT)

Actualizado - Versión
Abril de 2026



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo (en adelante RIT) prescrito por el Colegio Cooperativo Coomeva en adelante así denominado, con domicilio principal en el Distrito de Santiago de Cali, Departamento de Valle del Cauca, República de Colombia. A sus disposiciones quedan sometidos tanto Colegio Cooperativo Coomeva en su condición de empleadora, como todos sus trabajadores en cada una de sus dependencias establecidas a la fecha y para aquellas que en el futuro se establezcan. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con los trabajadores.

En el mismo sentido, el presente RIT ha sido elaborado con fundamento en los principios y derechos constitucionales y legales, dentro de los cuales se destacan el derecho al trabajo digno, el respeto por las relaciones laborales, el derecho a la igualdad, a la igualdad de género y no discriminación y la promoción de un ambiente laboral sano.

Los casos no contemplados en el presente reglamento se regirán por las disposiciones que, en cada caso, dicte la administración del Colegio Cooperativo Coomeva, en el ejercicio del derecho que establecen las normas laborales vigentes.

A partir del momento de conocer el presente reglamento, los trabajadores no podrán excusar ignorancia de sus disposiciones, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al momento de su ingreso y se encuentra publicado en las instalaciones de la empresa, en lugares visibles y de fácil acceso para todos los trabajadores, además, el trabajador que así lo desee puede solicitar una copia de este ante el área de administración de Colegio Cooperativo Coomeva.

CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. La persona que aspire a desempeñar un cargo en Colegio Cooperativo Coomeva, deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por la misma, ajustarse a las políticas y procedimientos establecidos para dicho proceso y aportar los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida totalmente diligenciada.
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- c) Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad social y la Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
- d) Registro civil de matrimonio o declaración extra juicio de convivencia, si es del caso.
- e) Fotocopia de diplomas y actas de grado, si es del caso.
- f) Fotocopia de certificados de estudios cursados (diplomados, seminarios, congresos, entre otros).
- g) Fotocopia de la tarjeta profesional, si es del caso.
- h) Fotocopia de la resolución de escalafón. Aplica para docentes.

**COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA****NIT. 890.319.982-8****SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS**

- i) Certificaciones laborales de empleos anteriores.
- j) Certificado de aptitud ocupacional, expedido por el médico señalado por la empresa el cual podrá reconocer al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera, los cuales serán sufragados por el empleador. No se exigirá la prueba del V.I.H (Artículo 22, Decreto 559 de 1991), ni la prueba de embarazo, salvo que la labor a desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebé. (Artículo 43 de la Constitución Nacional y Convenio 111 de la O.I.T), ni la Abreugrafía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989).
- k) Diligenciar el formato “Datos de afiliación personal nuevo RH-ING-002” que contiene información sobre afiliación al Fondo de Pensiones, EPS a la que pertenece y Fondo de Cesantías.
- l) Diligenciar el formato de apertura de cuenta de nómina indicada por la empresa, si es del caso.
- m) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

Parágrafo. Colegio Cooperativo Coomeva podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por la normativa vigente. Para tal efecto, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca”. (Art. 1º. L. 13/72,). De igual forma, está prohibida la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de procesos de selección para actividades catalogadas como de alto riesgo (ARTÍCULO 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo). Está prohibida también la exigencia del examen de sida (D.R. 559/91, ARTÍCULO 22) y de la libreta militar (D.2150/95, ARTÍCULO 111).

CAPÍTULO II**PERÍODO DE PRUEBA**

ARTÍCULO 2. Colegio Cooperativo Coomeva una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del mismo, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, ARTÍCULO 76).

ARTÍCULO 3. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso de no estipularse, se entenderá regulado por las normas generales del contrato de trabajo (CST, ARTÍCULO 77, núm. 1º).

ARTÍCULO 4. En todo caso, el período de prueba no podrá 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



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

respectivo contrato, sin que exceda de dos (2) 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 (L. 50/90, ARTÍCULO 7º).

ARTÍCULO 5. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. 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 este, 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 (CST, ARTÍCULO 80).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 6. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de Colegio Cooperativo Coomeva. Estos trabajadores son acreedores de todos los derechos que la ley laboral establece a su favor.

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. 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 practica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 8. Colegio Cooperativo Coomeva contratará aprendices en el número necesario para ajustarse a la proporción que señala el Gobierno Nacional y la normatividad vigente para los oficios que requieran formación profesional metódica y completa.

ARTÍCULO 9. Colegio Cooperativo Coomeva podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas mayores de catorce años que hayan completado sus estudios primarios, demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las mismas restricciones que trae el Código Sustantivo del Trabajo, inclusive el respectivo permiso de sus padres o representantes legales.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

ARTÍCULO 10. Además de las obligaciones legales y contractuales, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de Colegio Cooperativo Coomeva.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 11. Colegio Cooperativo Coomeva tiene las siguientes obligaciones para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz la cuota de apoyo de sostenimiento monetario que corresponda de acuerdo con escala legal tanto en la etapa lectiva como en la práctica.
3. Durante la fase lectiva del contrato, el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales y la cotización será cubierta plenamente por Colegio Cooperativo Coomeva, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente, según lo previsto por el artículo 5 del decreto 933 de 2003.
4. Durante la fase práctica y durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTÍCULO 12. El contrato laboral de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Razón social de la entidad patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal o propietario y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identificación del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

duración del contrato.

6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase de práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 13. Elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) La subordinación esta referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:
 1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
 2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica y durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

Los temas que no estén regulados en el Reglamento Interno de Trabajo seguirán las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 14. Lo dispuesto en este artículo atiende lo establecido en la normativa vigente sobre jornada máxima laboral.

En consecuencia, las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días laborables. Los días laborables, junto con los horarios para el personal son los siguientes:

JORNADA DE DOCENTES

De lunes a viernes en jornada continua.

Horarios:

DOCENTES								
DIAS DE LA SEMANA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	TOTAL HORAS DIARIAS	TOTAL HORAS FRACCION	ALMUERZO	TOTAL HORAS LABORADAS	No DIAS	TOTAL HORAS
Lunes y Jueves	6:20	14:40	8:20	8,33	0,00	8,33	2,00	16,67
Martes y Miércoles	6:20	16:00	9:40	9,67	0,67	9,00	2,00	17,99
Viernes	6:20	13:15	6:55	6,92	0,00	6,92	1,00	6,92
Total horas semana								41,58



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

JORNADA DE DIRECTIVOS

DIRECTIVOS Y PSICOLOGIA								
DIAS DE LA SEMANA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	TOTAL HORAS DIARIAS		ALMUERZO	TOTAL HORAS LABORADAS	No DIAS	TOTAL HORAS
Lunes a Viernes	6:25	16:00	9:35	9,58	1,00	8,58	5,00	42,92
Total horas semana								42,92

Con 1 hora de almuerzo.

JORNADA PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE APOYO

ADMINISTRATIVOS								
DIAS DE LA SEMANA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	TOTAL HORAS DIARIAS	TOTAL HORAS FRACCION	ALMUERZO	TOTAL HORAS LABORADAS	No DIAS	TOTAL HORAS
Lunes a Viernes	6:25	16:00	9:35	9,58	1,00	8,58	5,00	42,92
Total horas semana								42,92

Con 1 hora de almuerzo.

JORNADA DEL PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES, OFICIOS VARIOS, PORTERIA, MENSAJERIA

El personal de servicios generales y oficios varios, descasará el domingo en forma escalonada, por lo menos un domingo de por medio.

De lunes a domingo

Jornada de 44 horas semanales

SERVICIOS GENERALES TURNO -JEFE DE SERVICIOS GENERALES								
DIAS DE LA SEMANA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	TOTAL HORAS DIARIAS	TOTAL HORAS FRACCION	ALMUERZO	TOTAL HORAS LABORADAS	No DIAS	TOTAL HORAS
Lunes a Jueves	5:00	14:00	9:00	9,00	1,00	8,00	4,00	32,00
Viernes	5:00	13:30	8:30	8,50	1,00	7,50	1,00	7,50
Sabado	7:00	11:30	4:30	4,50	0,00	4,50	1,00	4,50
Total horas semana							6,00	44,00

COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

SERVICIOS GENERALES TURNO 1-OFICIOS VARIOS Semana 1								
DIAS DE LA SEMANA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	TOTAL HORAS DIARIAS	TOTAL HORAS FRACCION	ALMUERZO	TOTAL HORAS LABORADAS	No DIAS	TOTAL HORAS
Lunes	5:00	14:00	9:00	9,00	1,00	8,00	1,00	8,00
Martes a Jueves	5:00	14:00	9:00	9,00	1,00	8,00	3,00	24,00
Viernes	5:00	13:30	8:30	8,50	1,00	7,50	1,00	7,50
Sabado	7:00	11:30	4:30	4,50	0,00	4,50	0,00	0,00
Domingo	6:00	13:30	7:30	7,50	1,00	6,50	1,00	6,50
Total horas semana							6,00	46,00

SERVICIOS GENERALES TURNO 1-OFICIOS VARIOS Semana 2								
DIAS DE LA SEMANA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	TOTAL HORAS DIARIAS	TOTAL HORAS FRACCION	ALMUERZO	TOTAL HORAS LABORADAS	No DIAS	TOTAL HORAS
Lunes	5:00	12:00	7:00	7,00	1,00	6,00	1,00	6,00
Martes a Jueves	5:00	14:00	9:00	9,00	1,00	8,00	3,00	24,00
Viernes	5:00	13:30	8:30	8,50	1,00	7,50	1,00	7,50
Sabado	7:00	11:30	4:30	4,50	0,00	4,50	1,00	4,50
Domingo	6:00	13:30	7:30	7,50	1,00	6,50	0,00	0,00
Total horas semana							6,00	42,00

SERVICIOS GENERALES TURNO 2 - OFICIOS VARIOS Semana 1								
DIAS DE LA SEMANA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	TOTAL HORAS DIARIAS	TOTAL HORAS FRACCION	ALMUERZO	TOTAL HORAS LABORADAS	No DIAS	TOTAL HORAS
Lunes	9:00	18:00	9:00	9,00	1,00	8,00	1,00	8,00
Martes a Jueves	9:00	18:00	9:00	9,00	1,00	8,00	3,00	24,00
Viernes	9:00	17:30	8:30	8,50	1,00	7,50	1,00	7,50
Sabado	7:00	11:30	4:30	4,50	0,00	4,50	0,00	0,00
Domingo	6:00	13:30	7:30	7,50	1,00	6,50	1,00	6,50
Total horas semana							6,00	46,00

SERVICIOS GENERALES TURNO 2 - OFICIOS VARIOS Semana 2								
DIAS DE LA SEMANA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	TOTAL HORAS DIARIAS	TOTAL HORAS FRACCION	ALMUERZO	TOTAL HORAS LABORADAS	No DIAS	TOTAL HORAS
Lunes	11:00	18:00	7:00	7,00	1,00	6,00	1,00	6,00
Martes a Jueves	9:00	18:00	9:00	9,00	1,00	8,00	3,00	24,00
Viernes	9:00	17:30	8:30	8,50	1,00	7,50	1,00	7,50
Sabado	7:00	11:30	4:30	4,50	0,00	4,50	1,00	4,50
Domingo	6:00	13:30	7:30	7,50	1,00	6,50	0,00	0,00
Total horas semana								42,00

COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

PORTERO Y OFICIOS VARIOS								
DIAS DE LA SEMANA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	TOTAL HORAS DIARIAS	TOTAL HORAS FRACCION	ALMUERZO	TOTAL HORAS LABORADAS	No DIAS	TOTAL HORAS
Lunes a Jueves	6:00	16:00	10:00	10,00	1,00	9,00	4,00	36,00
Viernes	6:00	15:00	9:00	9,00	1,00	8,00	1,00	8,00
Sabado								
Total horas semana							5,00	44,00

OFICIOS VARIOS-TURNO 3								
DIAS DE LA SEMANA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	TOTAL HORAS DIARIAS	TOTAL HORAS FRACCION	ALMUERZO	TOTAL HORAS LABORADAS	No DIAS	TOTAL HORAS
Lunes a Viernes	10:00	18:30	8:30	8,50	1,00	7,50	5,00	37,50
Sabado	11:00	18:30	7:30	7,50	1,00	6,50	1,00	6,50
Total horas semana							6,00	44,00

Los turnos del personal de servicios generales incluyen una (1) hora de almuerzo:

Parágrafo 1. JORNADA LABORAL FLEXIBLE (Artículo 161 del CST). c). El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permiten operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 7:00 p.m. (Artículo 11 Ley 2466/2025).

Parágrafo 2. Colegio Cooperativo Coomeva podrá contratar el servicio de aseo y vigilancia por medio de una empresa de Outsourcing, caso en el cual el horario laboral será pactado entre las partes.

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 15. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. (Artículo 10 Ley 2466/2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo), así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (19:00).



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (19:00) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 16. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, ARTÍCULO 159).

ARTÍCULO 17. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, ARTÍCULO 1º).

ARTÍCULO 18. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, ARTÍCULO 24).

ARTÍCULO 19. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en los capítulos V y VI de este reglamento. Dicho pago de trabajo suplementario o de horas extras por recargo nocturno autorizado, se efectuará junto con el salario ordinario del periodo en que se hubiere causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

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

Parágrafo 2. DESCANSO EN DÍA SÁBADO. Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (ARTÍCULO 23 Ley 50/90).

**COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA****NIT. 890.319.982-8****SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS****CAPÍTULO VII****DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

ARTÍCULO 20. Se reconocen los días de descanso obligatorio remunerado, los días de fiesta reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. (Artículo 179 CST, modificado por el Artículo 14 de la ley 2466 de 2025).

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50 de 1990. ARTÍCULO 26 numeral. 5°).

Parágrafo 2. El reconocimiento y liquidación del trabajo en días de descanso obligatorio y festivo, será efectuado de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, en la ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

Parágrafo 3. AVISO SOBRE TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en días de descanso obligatorio, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso en tales días. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, ARTÍCULO 185).

ARTÍCULO 21. El descanso en los días de descanso obligatorio y los demás días expresados en el capítulo V de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L.50/90, ARTÍCULO 25).

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

CAPÍTULO VIII**TELETRABAJO**

ARTÍCULO 23. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en Colegio Cooperativo Coomeva. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario.

ARTÍCULO 24. Para los efectos de la aplicación del presente capítulo se tendrán en cuenta



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

las siguientes definiciones:

1. **Teletrabajo:** Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de Trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

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.

2. **Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.”.

ARTÍCULO 25. Auxilio de conectividad. El Colegio Cooperativo Coomeva 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.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

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.”

ARTÍCULO 26. Todo programa de teletrabajo en Colegio Cooperativo Coomeva se guiará por los siguientes objetivos:

- a) Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del trabajo requerido.
- b) Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos.
- c) Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- d) Disminuir el absentismo laboral.

ARTÍCULO 27. Los trabajadores de Colegio Cooperativo Coomeva podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- a) Diligenciar el formulario de solicitud de ingreso al programa.
- b) Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud.
- c) Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- d) Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen en el mismo.
- e) Que existan cargos y perfiles que se ajusten a sus habilidades y competencias. De igual manera deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social; para los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012 y la Ley 266 de 2025

ARTÍCULO 28. El contrato de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

- a) Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
- b) Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- c) Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- d) Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Parágrafo: En caso de que se contrate directamente a un teletrabajador por medio de esta figura, éste no podrá exigir posteriormente la reversibilidad del teletrabajo, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador.

ARTÍCULO 29. Colegio Cooperativo Coomeva se reserva la facultad de que el teletrabajador retorne a su puesto habitual de trabajo en las instalaciones de Colegio Cooperativo Coomeva, de igual manera el teletrabajador tiene el derecho a retornar a las instalaciones de la empresa y dar por finalizada la situación de teletrabajo.

ARTÍCULO 30. Los trabajadores y teletrabajadores de Colegio Cooperativo Coomeva tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías.

El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- b) La protección de la discriminación en el empleo.
- c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- d) La remuneración.
- e) La protección por regímenes legales de seguridad social.
- f) El acceso a la formación.
- g) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

término de la licencia de maternidad.

- h) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 31. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- a) Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- b) Una conexión a internet con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- c) Una cuenta de correo electrónico corporativo.
- d) El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 32: A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

- a) Colegio Cooperativo Coomeva brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus jefes inmediatos.
- b) El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- d) El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

- e) Toda comunicación remitida desde el correo electrónico y/o equipo móvil o computador entregados al trabajador se presumen remitidas por el teletrabajador.

ARTÍCULO 33. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo, del empleador:

- a) El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales, con este fin, el teletrabajador debe permitir al empleador el acceso a su domicilio o lugar desde el cual realizara sus labores.
- b) Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
- c) Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3o del Decreto 884 de 2012.
- d) Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- e) Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- f) Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- g) proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.
- h) Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST-, definidas en la normatividad vigente.
- i) Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- j) Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- k) Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

ARTÍCULO 34: Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo, del teletrabajador:

- a) Diligenciar el formato de Auto reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- b) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de Colegio Cooperativo Coomeva y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- c) Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012
- d) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- e) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- f) Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- g) Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- h) Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- i) En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

PARÁGRAFO. Durante el periodo de teletrabajo, permanecerá vigente el procedimiento disciplinario conocido por las partes (trabajador y empleador).

CAPÍTULO IX

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

ARTÍCULO 35. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN:



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

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 o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al 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 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior 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).

3. 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%).
4. El trabajador que, cumpliendo con los parámetros enunciados, 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 (L. 50/90, ARTÍCULO 18).

ARTÍCULO 36. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y se denomina sueldo el estipulado con períodos mayores (CST, ARTÍCULO 133).

ARTÍCULO 37. 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 del cese (CST, ARTÍCULO 138, núm. 1º).

Parágrafo. Colegio Cooperativo Coomeva podrá acogerse al período de pago quincenal. No obstante, sin limitarse a dicho período podrá modificar el mismo de acuerdo con sus necesidades administrativas y operativas notificando de manera previa con una anticipación no inferior a treinta (30) días, dichas modificaciones.

ARTÍCULO 38. 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.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

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 (CST, ARTÍCULO 134).
3. El salario se pagará directamente a la cuenta del trabajador o de un tercero debidamente autorizado en casos excepcionales y en caso de fallecimiento, a sus herederos.

PARÁGRAFO 1. En Colegio Cooperativo Coomeva no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

PARÁGRAFO 2. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios pactados, las prestaciones, vacaciones o indemnizaciones que se causen a favor del trabajador, o cualquier otra suma que la empresa, le debiere al empleado se pagará directamente a través de una consignación o transferencia, que se efectúe en la cuenta de ahorros de nómina del empleado.

CAPITULO X

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 39. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, ARTÍCULO 186, núm. 1º).

ARTÍCULO 40. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa 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 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, ARTÍCULO 187).

ARTÍCULO 41. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, ARTÍCULO 188).

ARTÍCULO 42. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero se podrán compensar en dinero cuando el empleador y el trabajador lo acuerden por escrito previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, ARTÍCULO 189).

ARTÍCULO 43. 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 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, ARTÍCULO 190).



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

ARTÍCULO 44. 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.

ARTÍCULO 45. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, ARTÍCULO 5°).

PARÁGRAFO 1. 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, ARTÍCULO 3°, Par.).

PARÁGRAFO 2. En los contratos con docentes las vacaciones reglamentarias dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquéllas excedan de quince (15) días (CST, ARTÍCULO 102).

CAPITULO XI

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 46. Colegio Cooperativo Coomeva concederá a sus trabajadores los permisos y licencias remunerados necesarios para los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose esta, sin perjuicio de lo expresado en el Parágrafo 1 del presente artículo, como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

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

La autorización de permisos que requiera el trabajador se tramitará ante su jefe inmediato, con la debida anticipación. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, Artículo 57 C.S.T.).

En caso de licencia por luto, se aplicará lo dispuesto el numeral 10° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

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

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 entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, ARTÍCULO 57, núm. 6°).

Colegio Cooperativo Coomeva, podrá conceder a sus trabajadores un permiso no remunerado de tres (3) días, en caso de que el trabajador contraiga matrimonio, siempre y cuando el permiso sea pedido con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles, debiendo una vez se reincorpore presentar la correspondiente acta civil de matrimonio y/o

**COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA****NIT. 890.319.982-8****SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS**

la partida eclesiástica equivalente. En caso de no cumplir esta obligación la ausencia al trabajo se tendrá como falta grave para todos los efectos legales. Este permiso es discrecional de Colegio Cooperativo Coomeva.

Parágrafo 1. Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad domestica los siguientes hechos: (i) atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste, o sean viudos; (ii) los deberes naturales y los hechos catastróficos, fortuito o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el 2º grado de consanguinidad (padres; abuelos; hijos, nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), que convivan bajo el mismo techo con el trabajador, con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

Conceder al trabajador por licencia de paternidad dos (2) semanas de licencia remunerada. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. (CST, ARTÍCULO 236).

Parágrafo 2. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso o la licencia, procederá el despido con justa causa.

CAPÍTULO XII**SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MÉDICO Y RIESGOS LABORALES.**

ARTÍCULO 47. Es obligación del empleador 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 seguridad y salud en el trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

El empleador garantizará la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo y las normas que la modifiquen o sustituyan.

Dichas evaluaciones se efectuarán al ingreso, de manera periódica según la exposición a los riesgos del cargo, en caso de reubicación laboral, post incapacidad prolongada y al retiro, con el fin de proteger la salud del trabajador y prevenir enfermedades laborales.

La periodicidad de las evaluaciones médicas periódicas será determinada con base en la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, así como en las

**COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA****NIT. 890.319.982-8****SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS**

recomendaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene Colegio Cooperativo Coomeva para prevención de las enfermedades laborales y de los riesgos en el manejo de equipos, herramientas y demás elementos de trabajo.

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la empresa prestadora de salud (E.P.S) a través de la I.P.S., o por la administradora de riesgos laborales ARL, a través de la I.P.S. a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 48. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, si el TRABAJADOR no diere aviso dentro del término indicado en este reglamento, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos disciplinarios y/o legales a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso. Toda ausencia debe ser justificada y sustentada con la debida incapacidad médica, de lo contrario la inasistencia se tendrá injustificada.

ARTÍCULO 49. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y las posibles consecuencias que esta desatención tenga. Se considera falta grave la desatención a realizarse los exámenes o a seguir las instrucciones médicas.

ARTÍCULO 50. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST de la respectiva empresa, que la 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 (D. 1295/94, ARTÍCULO 91).

ARTÍCULO 51. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 52. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a surepresentante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 53. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 54. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto Colegio Cooperativo Coomeva como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 55. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones y/o recomendaciones que se hubieren impartido y/o se impartieren para lograrlo en la mejor forma.

ARTÍCULO 56. Los trabajadores, como deberes generales, tienen los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores, tanto en el trato personal como en las comunicaciones por medios escritos y/o electrónicos, en el lugar de trabajo o cualquier actividad empresarial.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad, diligencia y confidencialidad, de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo o de sistemas, equipos de cómputo e instrumentos y activos de información.
- 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.

ARTÍCULO 57. OTROS DEBERES DE LOS TRABAJADORES.

- a) Asistir al trabajo a la hora, turnos y sitio que se le haya asignado y laborar eficientemente durante el tiempo correspondiente.
- b) Mantener limpio y ordenado, su sitio de trabajo y en general colaborar para evitar el desorden o desaseo, e inseguridad.
- c) Permanecer en la clínica, hospital, etc., que dispongan los médicos en caso de enfermedad, accidente o lesión, sujetándose al respectivo tratamiento.
- d) Cuidar su salud y propender por el mejoramiento intelectual, moral y físico comotambién fomentar el espíritu de compañerismo, colaboración y mutuo entendimiento.
- e) Guardar respeto a los asociados y clientes (internos y externos) de la Empresa a quienes deberá dárseles un trato amable, confidencial y diligente, sin agredir su integridad moral, por cualquier medio.
- f) Comunicar de manera escrita, a sus superiores sus ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que pueden beneficiar a la Empresa.
- g) Atender las indicaciones que la empresa haga por medio de carteles o circulares, anuncios o instrucciones, procedimientos y manuales relacionados con el trabajo, por medios físicos o virtuales.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

- h) Tramitar y gestionar las respuestas a requerimientos que sean presentados por parte de asociados y clientes que le correspondan por la naturaleza de su cargo.
- i) Asistir a los programas de capacitación y formación coordinados, sean presenciales o virtuales, impartidos por el empleador y en el tiempo establecido.
- j) Asistir a los programas de capacitación y formación que se desarrollen por exigencia de un ente externo de control y vigilancia.
- k) Todo ejecutivo, director, administrador, empleado, auditor y en general, todo funcionario con acceso a información privilegiada, tiene el deber legal de abstenerse de realizar cualquier operación que dé lugar a conflicto de interés en razón de tal información.
- l) Todo ejecutivo, director, administrador, empleado, auditor y en general, todo funcionario con acceso a información privilegiada, debe salvaguardar la calidad y seguridad de los activos de información, a su cargo.
- m) Todo empleado de la empresa deberá conocer y aplicar las normas vigentes que hacen referencia al código de buen Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social y Código Ética y Conducta.
- n) Todo empleado de Colegio Cooperativo Coomeva deberá conocer y aplicar las normas vigentes que hacen referencia al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST (Decreto 1072/2015 y resolución 0312 de 2019 del Ministerio de trabajo).
- o) Todo empleado de la empresa deberá conocer y aplicar las normas vigentes que hacen referencia al Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT.
- p) Conocer y aplicar el estatuto cooperativo y los reglamentos de los fondos sociales y del fondo mutual

Parágrafo. Colegio Cooperativo Coomeva podrá, en cualquier momento, realizar grabaciones de seguridad con cámaras de vigilancia, recolectar datos biométricos, practicar requisas, realizar prueba de alcoholemia y/o poligrafía a los trabajadores, escanear huellas digitales y ejercer las demás medidas tendientes a mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de la empresa.

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 58. Se entiende por orden jerárquico de Colegio Cooperativo Coomeva el conjunto de cargos directivos y representativos de la administración, dispuestos orgánicamente y en línea de autoridad descendente. Para efectos de autoridad y



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

ordenamiento de Colegio Cooperativo Coomeva, la jerarquía se ejercerá en el siguiente orden descendente

1. Asamblea de delegados
2. Consejo de Administración
3. Gerente – Rector
4. Coordinadores
5. Directivos de áreas

Parágrafo. De los cargos mencionados, tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores: El Gerente-Rector.

CAPÍTULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 59. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial que entrañe el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos(CST, ARTÍCULO 242, numerales 2º y 3º).

ARTÍCULO 60. 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 con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

7. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
8. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
9. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
10. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelasabrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
11. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
12. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
13. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
14. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
15. 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 vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
16. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
17. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
18. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
19. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

Parágrafo. Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad

**COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA****NIT. 890.319.982-8****SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS**

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 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, ARTÍCULO 243).

CAPÍTULO XVI**OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES****ARTÍCULO 61. 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 oficinas o salones apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de 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 el artículo 46 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

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 prestarse 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. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, así como también los consagrados en la Ley María.

11. Conceder en forma oportuna a la empleada en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal forma que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico expedido por la E.P.S.

12. 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.

13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

15. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran para cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

16. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Mas Afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

17. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las ordenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

18. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

19. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicara sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las

disposiciones del Ministerio de Salud y protección Social.

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

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

20. Abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral de conformidad con lo dispuesto en la ley 2191 de 2022, salvo en las excepciones consagradas en el artículo 6º., de la misma ley.

ARTÍCULO 62. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Además de las obligaciones especiales contenidas en el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, los Empleados de Colegio Cooperativo Coomeva, cumplirán con las siguientes:



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores.
3. Actuar con respeto y trato cordial con los compañeros de trabajo, superiores, miembros de Órganos de control y vigilancia, estudiantes, asociados y proveedores. Así mismo respetar y acatar los canales y conductos señalados en la estructura administrativa y social de Colegio Cooperativo Coomeva.
4. Procurar completa armonía con sus superiores, compañeros de trabajo, y asociados en la ejecución de las labores y relaciones personales, obrando con espíritu de lealtad, cooperación y solidaridad.
5. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, profesionalismo y eficiencia, siendo verídico en todas sus actuaciones.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior, de manera fundada y comedida y las que estime conveniente para evitar daños y perjuicios.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y la naturaleza de la empresa a fin de lograr su buen funcionamiento.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indiquen sus superiores para el manejo del puesto de trabajo, los instrumentos y equipos confiados.
9. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, y si existe dicha autorización se debe cifrar la información cuando sea de carácter confidencial y privado independientemente del medio o canal utilizado (correo electrónico, unidades de red, dispositivos de almacenamiento, portátiles, entre otros.) Infringir esta norma es suficiente para denunciar violaciones del contrato de trabajo ante las autoridades competentes. Toda la información seguirá siendo de propiedad exclusiva de la empresa, y el trabajador no adquirirá ningún derecho por sólo hecho de haberla elaborado y conocerla.
10. Prestar la colaboración en casos de siniestros o de riesgos funestos inminentes que afecten o amenacen las personas o los activos de la empresa.
11. Respetar y observar estrictamente los preceptos del Reglamento Interno del Trabajo, del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Cumplir de manera estricta las normas y políticas de la empresa contenidas en el Estatuto Cooperativo, Manual de convivencia, Manual Institucional del Sistema para la Administración del Riesgo del Lavado de Activos y de la Financiación del terrorismo - SARLAFT, Código de ética y Conducta, manuales de carácter general, y los que llegare a establecer Colegio Cooperativo Coomeva.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

12. Dar cumplimiento al Contrato de Trabajo de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas, y asistir con toda puntualidad al trabajo según el horario señalado.
13. Cumplir con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato, de las leyes o del estatuto de Colegio Cooperativo Coomeva.
14. Someterse al régimen de disciplina y orden establecidos o que estableciere la empresa en todas las actividades.
15. Cumplir con los compromisos económicos adquiridos dentro o fuera de la empresa y evitar el embargo de su salario.
16. Registrar en la Unidad de Gestión Humana la dirección exacta de su domicilio y avisar dentro de los dos días siguientes cualquier cambio de la residencia durante el transcurso de la relación laboral con Colegio Cooperativo Coomeva. Así mismo mantener actualizada la información de su hoja de vida, dando aviso oportuno de cualquier modificación.
17. Asumir una presentación personal acorde con las políticas de la empresa.
18. Reportar oportunamente con los soportes pertinentes los gastos correspondientes a viáticos y demás gastos de representación.
19. La trabajadora que se encuentre en estado de embarazo deberá comunicarlo inmediatamente al jefe inmediato por escrito y acompañado del certificado médico que acredite tal estado y la fecha probable del parto. Este aviso será indispensable para que la empleada pueda invocar normas protectoras de la maternidad y solamente después de tal aviso adquirirá la empresa las obligaciones legales que se deriven de tal hecho. La empresa no podrá despedir a las empleadas cuando se encuentren en estado de embarazo o durante el periodo de la licencia de maternidad, sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.
20. Dar un uso adecuado al sitio web, correo electrónico, recursos y medios digitales y/o tecnológicos; así como a los programas y licencias de software y hardware destinados para los fines relacionados con el trabajo asignado.
21. Evitar que la empresa sea sancionada como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones y obligaciones contractuales.
22. Aplicar correctamente los procedimientos de control que estén bajo su responsabilidad.
23. Atender eficientemente a los asociados y/o usuarios de Colegio Cooperativo Coomeva acatando los criterios y políticas estipulados para ello.
24. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los activos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

25. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
26. Registrarse de manera personal, obligatoria y oportuna en el dispositivo de control de asistencia del personal, ubicado en la portería de la institución, tanto al ingreso como a la salida de la jornada laboral, así como en los demás momentos que determine el empleador. Dicho dispositivo constituye el medio oficial para el control del horario laboral, y su uso se realizará en cumplimiento de la normativa vigente sobre protección de datos personales.

ARTÍCULO 63. OTRAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

1. Destinar a su uso en las labores contratadas, el calzado y vestido que le suministre el empleador (ley 11 /84 ARTÍCULO 10).
2. Utilizar los elementos de protección que la empresa le suministre para la realización de trabajos que requieran protección especial.
3. Realizar la legalización correspondiente a los auxilios y anticipo de cesantías de acuerdo a los procedimientos de la empresa.
4. Cumplir las normas de Código de Buen Gobierno, Código de Conducta y Código de Ética, estatuto cooperativo y reglamentos de los fondos sociales y mutual, normas y procedimientos internas determinadas por el empleador, siempre que sean acorde en el reglamento y normas vigentes.
5. Comprobar ante la empresa, dentro de un término no mayor a cinco (5) días hábiles, la grave calamidad doméstica sufrida, que justifique plenamente su ausencia del trabajo.
6. Las demás incluidas en el manual de funciones y en el decreto 1278 de 2002.
7. Al terminar el vínculo contractual, entregar al área de gestión humana el paz y salvo por todo concepto totalmente diligenciado y firmado por cada de las áreas relacionadas con el cargo.

Parágrafo. Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son especiales para los empleados de dirección, manejo y/o confianza las siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de los subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas de la empresa.
2. Mantener la disciplina y comunicación dentro del departamento puesto bajo sus órdenes.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

3. Aplicar las políticas, los reglamentos, los manuales, las normas y procedimientos de Colegio Cooperativo Coomeva
4. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
5. Prestar plena colaboración a la empresa, y en especial a los demás jefes de diversos niveles y directivas de la Institución.

CAPITULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y PARA LOSTRABAJADORES

ARTÍCULO 64. SE PROHÍBE A LA EMPRESA.

1. De conformidad con la ley 1429/2010 se prohíbe deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a las cesantías y pensiones de jubilación la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles 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.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

8. 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.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir ensancciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. 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.
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 (CST, ARTÍCULO 59).
12. En general, realizar actos no permitidos por la ley.

ARTÍCULO 65. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer útiles e instrumentos de trabajo de propiedad de la empresa sin permiso escrito dirigido al jefe superior.
2. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o bajo cualquier circunstancia que perturbe o ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de Colegio Cooperativo Coomeva. En caso de que la empresa considere, que un empleado se encuentre en estas circunstancias, podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos o científicos para comprobar su estado o podrá pedirle que se retire de las instalaciones cuando a su juicio sea aconsejable.
3. Consumir en el lugar de trabajo licor, cigarrillos narcóticos, cigarrillos electrónicos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta. En caso de que la empresa considere que un empleado se encuentre en estas circunstancias, podrá proceder conforme al numeral 2 del presente artículo.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

6. 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.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, ARTÍCULO 60).
10. Abandonar el trabajo sin previo aviso al respectivo superior y sin autorización expresa de éste.
11. Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la empresa.
12. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.
13. Consultar información de asociados, o personas naturales y/o jurídicas que no tengan relación con la Cooperativa, en las centrales de información, Listas restrictivas y vinculantes sin previa autorización, o entregar sin previa autorización, o entregar la información consultada, aún con la autorización del titular.
14. Aplicar normas, reglamentos o procedimientos y/o políticas no estipuladas en Colegio Cooperativo Coomeva.
15. Acceder a información o recursos no requeridos para el desempeño de su cargo o función.
16. Utilizar medios de distracción durante el trabajo, tales como: revistas, libros, juegos, dispositivos electrónicos.
17. Utilizar inadecuadamente la infraestructura física y tecnológica de Colegio Cooperativo Coomeva, para asuntos personales.
18. Hacer comentarios malintencionados respecto de las decisiones de la entidad, sus jefes, compañeros, en lugares y a personas diferentes a su respectivo superior, personal de Gestión Humana o Comité de Convivencia Laboral.
19. Realizar labores comerciales en las instalaciones de la empresa bien como compradores o vendedores.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

20. Apropiarse de las bases de datos con fines comerciales y/o lucrativos.

ARTÍCULO 66. OTRAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

1. Hacer circular propaganda o literatura física o digital de cualquier índole dentro de la empresa, sin permiso de la misma.
2. Fijar o quitar leyendas o afiches de cualquier orden en los tableros y muros de la Empresa, sin el permiso expreso de la misma.
3. Distraer las actividades de la Empresa durante horas de trabajo, con juegos, burlas o lecturas extrañas a las labores o en cualquier otra forma.
4. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceras personas, edificios, maquinarias, vehículos y demás elementos de la Empresa; introducir sustancias o elementos peligrosos a las instalaciones de la misma, conducir a excesiva velocidad los vehículos de la Cooperativa. No utilizar los elementos de protección que la misma le suministre para la realización de los trabajos y contravenir cualquier otra regla de seguridad o de prudencia.
5. Realizar reuniones en los espacios de la Empresa de cualquier género que sean sin permiso de la Empresa.
6. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado sin permiso expreso de la Empresa o del jefe inmediato.
7. Cambiar turnos de trabajo sin autorización de Colegio Cooperativo Coomeva.
8. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederlo en sus labores, sin avisarle a su inmediato superior, para que éste tome las medidas necesarias o busque el reemplazo.
9. Abandonar, aún por leve tiempo el sitio de trabajo sin permiso del superior, sin que haya fuerza mayor o motivo justificado.
10. Ocuparse en asuntos distintos a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
11. Hacer horas extras sin autorización de Colegio Cooperativo Coomeva.
12. Dormir durante el horario laboral en el trabajo.
13. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias sin causa justificada, sin previo aviso o sin permiso de Colegio Cooperativo Coomeva.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

14. Discriminar y/o acosar laboral o sexualmente a sus compañeros de trabajo.
15. Apropiarse, revelar o hacer uso indebido de información confidencial y/o institucional.
16. Desacreditar a sus superiores o a Colegio Cooperativo Coomeva, o sus servicios, dentro o fuera del trabajo.
17. Comunicar a terceros sin autorización escrita de Colegio Cooperativo Coomeva, las informaciones que tenga su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a los estudiantes, a la empresa y/o clientes
18. Incitar al personal de TRABAJADORES al desconocimiento de órdenes legales impartidas por los superiores de Colegio Cooperativo Coomeva.
19. Discutir sobre política y otras materias ajenas al trabajo, dentro de los espacios de la empresa, aun cuando no sea en horas de trabajo, promover discordias entre los trabajadores por asuntos políticos y religiosos.
20. Esconder trabajos defectuosos o no informar de ellos inmediatamente a sus superiores o rendir información, declaración o dictámenes falsos que atente con los intereses de Colegio Cooperativo Coomeva o le causen trastornos en sus actividades.
21. Pelear o provocar riñas o discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o inferir a sus superiores o compañeros, dentro o fuera del trabajo o usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para sus compañeros o superiores, dentro o fuera del trabajo.
22. Dar informaciones falsas, con el objeto de obtener la liquidación parcial de su cesantía o la realización de las operaciones de crédito autorizadas por estas entidades.
23. Dar a las sumas recibidas por concepto de anticipos o liquidación del auxilio parcial de cesantías una destinación distinta a la señalada en la solicitud, o en otro documento extendido con el mismo fin.
24. La ejecución por parte de El Trabajador de labores al servicio de terceros sin autorización expresa de El Empleador, dado que la dedicación del trabajador es exclusiva salvo estipulación en contrario consignada en el contrato de trabajo.

Parágrafo. Se prohíbe la ejecución de las precitadas labores en horas de trabajo o cuando la labor a desarrollar este relacionada con aspectos que perjudiquen Colegio Cooperativo Coomeva.

25. Trabajar en horas laborales por cuenta propia en el mismo oficio para el cual fue contratado por Colegio Cooperativo Coomeva, cuando esto genere con su actuar perjuicios a la empresa.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

26. No portar el uniforme o portarlo de manera inadecuada, sin justificación válida.
27. El utilizar la clave de seguridad en actividades diferentes a las establecidas según funciones propias del cargo o darla a conocer a terceros o a compañeros de trabajo.
28. Gestionar sin autorización, los servicios de la empresa cuyo titular sea el mismo trabajador o su grupo familiar hasta tercer grado de consanguinidad
29. Aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros, pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 67. PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y DEBIDO PROCESO

El Colegio Cooperativo Coomeva, en su doble condición de institución educativa y entidad de naturaleza cooperativa, no podrá imponer a sus trabajadores sanciones distintas a las previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato laboral, en los pactos o convenciones colectivas, en los fallos arbitrales o en la ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo.

Toda actuación disciplinaria se adelantará respetando el debido proceso, el derecho de defensa, el principio de proporcionalidad, razonabilidad y gradualidad de la sanción.

ARTÍCULO 68. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Para efectos disciplinarios, las faltas se clasifican en:

1. Faltas leves
2. Faltas graves
3. Faltas gravísimas

La calificación de la falta y la sanción aplicable se realizará teniendo en cuenta la naturaleza de la conducta, la reiteración, el daño causado, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, y el cargo desempeñado por el trabajador.

ARTÍCULO 69. FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves aquellas conductas que constituyen incumplimientos menores de las obligaciones laborales, que no generan un perjuicio grave a la Institución ni afectan de manera significativa la prestación del servicio educativo o cooperativo.

Son faltas leves, entre otras:



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

- a) Incumplimientos ocasionales de procedimientos administrativos o académicos que no generen afectación relevante.
- b) Uso inadecuado de los elementos de trabajo cuando no se cause daño o perjuicio.
- c) 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.
- d) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- e) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- f) Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, ARTÍCULO 60).
- g) Utilizar medios de distracción durante el trabajo, tales como: revistas, libros, juegos, dispositivos electrónicos
- h) Hacer comentarios malintencionados respecto de las decisiones de la entidad, sus jefes, compañeros, en lugares y a personas diferentes a su respectivo superior, personal de Gestión Humana o Comité de Convivencia Laboral.
- i) Realizar labores comerciales en las instalaciones de la institución bien como compradores o vendedores.
- j) Fijar o quitar leyendas o afiches de cualquier orden en los tableros y muros de la Empresa, sin el permiso expreso de la misma.
- k) Distraer las actividades de la institución durante horas de trabajo, con juegos, burlas o lecturas extrañas a las labores o en cualquier otra forma.
- l) Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado sin permiso expreso de la institución o del jefe inmediato.
- m) Cambiar turnos de trabajo sin autorización de Colegio Cooperativo Coomeva.
- n) Ocuparse en asuntos distintos a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
- o) Incurrir en trabajo suplementario sin autorización de Colegio Cooperativo Coomeva.
- p) Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias sin causa justificada, sin previo aviso o sin permiso de Colegio Cooperativo Coomeva.
- q) Incitar al personal de TRABAJADORES al desconocimiento de órdenes legales impartidas por los superiores de Colegio Cooperativo Coomeva.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

- r) Incurrir en conductas que, en el marco de la expresión de opiniones personales (incluyendo temas políticos, religiosos o similares), afecten el respeto, la dignidad de las personas, la convivencia laboral o el normal desarrollo de las actividades institucionales, tales como promover discordias, generar ambientes de confrontación, ejercer presión sobre otros trabajadores o utilizar expresiones ofensivas o discriminatorias.
- s) Incurrir en falsedades sean documentales o verbales, con el objeto de obtener la liquidación parcial de su cesantía o la realización de las operaciones de crédito autorizadas por estas entidades.
- t) Dar a las sumas recibidas por concepto de anticipos o liquidación del auxilio parcial de cesantías una destinación distinta a la señalada en la solicitud, o en otro documento extendido con el mismo fin.
- u) La ejecución por parte del trabajador de labores al servicio de terceros sin autorización expresa del empleador, dado que la dedicación del trabajador es exclusiva salvo estipulación en contrario consignada en el contrato de trabajo.
- v) No portar el uniforme o portarlo de manera inadecuada, sin justificación válida.

Sanciones aplicables a las faltas leves (según reiteración): 1. Llamado de atención verbal. 2. Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida. 3. Amonestación escrita.

ARTÍCULO 70. FALTAS GRAVES

Constituyen faltas graves aquellas conductas que afectan el normal funcionamiento del Colegio Cooperativo Coomeva, la disciplina laboral, la convivencia institucional, la confianza depositada en el trabajador o el adecuado desarrollo de las actividades educativas y cooperativas.

Son faltas graves, entre otras:

- a) La reiteración de faltas leves, a partir del cuarto llamado de atención
- b) La falta parcial reiterada de la jornada laboral sin causa justificada.
- c) El incumplimiento de las funciones y responsabilidades esenciales del cargo.
- d) La desatención injustificada a estudiantes, asociados, padres de familia, usuarios o compañeros de trabajo.
- e) El uso indebido de los bienes, equipos, instalaciones o recursos institucionales.
- f) La negligencia en el manejo de dineros, documentos, títulos valores, cheques, pagarés, archivos físicos o digitales, cuando no exista dolo.
- g) El incumplimiento de normas internas en materia de seguridad y salud en el trabajo.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

- h) El incumplimiento del horario laboral en los términos establecidos en este Reglamento.
- i) Sustraer útiles e instrumentos de trabajo de propiedad de la empresa sin permiso escrito dirigido al jefe superior.
- j) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- k) Abandonar el trabajo sin previo aviso al respectivo superior y sin autorización expresa de éste.
- l) Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la empresa.
- m) Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.
- n) Acceder a información o recursos no requeridos para el desempeño de su cargo o función.
- o) Utilizar inadecuadamente la infraestructura física y tecnológica de Colegio Cooperativo Coomeva, para asuntos personales.
- p) Apropiarse de las bases de datos con fines comerciales y/o lucrativos
- q) Hacer circular propaganda o literatura física o digital de cualquier índole dentro de la empresa, sin permiso de la misma.
- r) Realizar reuniones en los espacios de la institución de cualquier género que sean sin permiso de la Empresa.
- s) Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederlo en sus labores, sin avisarle a su inmediato superior, para que éste tome las medidas necesarias o busque el reemplazo.
- t) Abandonar, aún por leve tiempo el sitio de trabajo sin permiso del superior, sin que haya fuerza mayor o motivo justificado.
- u) Dormir durante el horario laboral en el trabajo.
- v) Desacreditar a sus superiores o al Colegio Cooperativo Coomeva, o sus servicios, dentro o fuera del trabajo.
- w) Esconder trabajos defectuosos o no informar de ellos inmediatamente a sus superiores o rendir información, declaración o dictámenes falsos que atente contra los intereses de Colegio Cooperativo Coomeva o le causen trastornos en sus actividades.
- x) Pelear o provocar riñas o discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o inferir a sus superiores o compañeros, dentro o fuera del trabajo o usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para sus compañeros o superiores, dentro o fuera del trabajo.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

- y) Trabajar en horas laborales por cuenta propia en el mismo oficio para el cual fue contratado por Colegio Cooperativo Coomeva, cuando esto genere con su actuar perjuicios a la empresa.
- z) El utilizar la clave de seguridad en actividades diferentes a las establecidas según funciones propias del cargo o darla a conocer a terceros o a compañeros de trabajo.
- aa) Gestionar sin autorización, los servicios de la institución cuyo titular sea el mismo trabajador o su grupo familiar hasta tercer grado de consanguinidad.
- bb) Ejecutar actos que quebranten la moral, la disciplina o la autoridad institucional.
- cc) No entregar oportunamente la planeación mensual de clases.
- dd) No cumplir con los turnos de vigilancia a estudiantes asignados.
- ee) Suministrar información falsa o inexacta en exámenes médicos de ingreso o periódicos.

Sanciones aplicables a las faltas graves: - Suspensión del contrato de trabajo hasta por tres (3) días, sin perjuicio de otras medidas disciplinarias proporcionales.

ARTÍCULO 71. FALTAS GRAVÍSIMAS

Se consideran faltas gravísimas aquellas conductas que por su gravedad afectan de manera directa la confianza, la ética, la seguridad, la integridad de las personas o el patrimonio del Colegio Cooperativo Coomeva, en su condición de institución educativa y cooperativa.

Son faltas gravísimas, entre otras:

- a) Todo acto de acoso, abuso, conducta indecorosa u ofensiva, especialmente cuando involucre a menores de edad.
- b) La apropiación, retención, distracción o uso indebido de dineros, títulos valores, cheques, pagarés u otros bienes que el trabajador tenga a su cargo.
- c) El fraude, la falsedad documental, la alteración u ocultamiento de información personal e institucional.
- d) Solicitar o aceptar dádivas, préstamos o beneficios de estudiantes, asociados, clientes, proveedores o terceros, con ocasión del cargo.
- e) El incumplimiento grave de normas legales, reglamentarias o de los procedimientos exigidos por entes de control y vigilancia.
- f) El incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, reglamentarias o del perfil del cargo.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

- g) Presentarse a trabajar en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o bajo cualquier circunstancia que perturbe o ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de Colegio Cooperativo Coomeva. En caso de que la empresa considere, que un empleado se encuentre en estas circunstancias, podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos o científicos para comprobar su estado o podrá pedirle que se retire de las instalaciones cuando a su juicio sea aconsejable.
- h) Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos, cigarrillos electrónicos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta. En caso de que la empresa considere que un empleado se encuentre en estas circunstancias, podrá proceder conforme al literal g) del presente artículo.
- i) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- j) Consultar información de asociados, o personas naturales y/o jurídicas que no tengan relación con la Cooperativa, en las centrales de información, listas restrictivas y vinculantes sin previa autorización, o entregar sin previa autorización, o entregar la información consultada, aún con la autorización del titular.
- k) Aplicar normas, reglamentos o procedimientos y/o políticas no estipuladas en Colegio Cooperativo Coomeva.
- l) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceras personas, edificios, maquinarias, vehículos y demás elementos de la Empresa; introducir sustancias o elementos peligrosos a las instalaciones de la misma, conducir a excesiva velocidad los vehículos de la Cooperativa. No utilizar los elementos de protección que la misma le suministre para la realización de los trabajos y contravenir cualquier otra regla de seguridad o de prudencia.
- m) Discriminar y acosar laboral o sexualmente a sus compañeros de trabajo
- n) Apropiación, revelación o uso indebido de información confidencial y/o institucional.
- o) Comunicar a terceros sin autorización escrita de Colegio Cooperativo Coomeva, las informaciones que tenga su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a los estudiantes, a la empresa y/o clientes
- p) Aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros, pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
- q) El incumplimiento de la legislación vigente sobre los derechos del niño, niña y adolescente.
- r) Someter a los estudiantes a castigos corporales, psicológicos o tratos degradantes.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

- s) Llevar a estudiantes a lugares inapropiados o consumir licor o sustancias psicoactivas con ellos, dentro o fuera de la institución.
- t) Negociar calificaciones, evaluaciones o resultados académicos, o exigir pagos no autorizados a estudiantes.
- u) No presentar oportunamente las calificaciones conforme a las directrices de la coordinación académica.
- v) Involucrarse en relaciones sentimentales con estudiantes.

Sanciones aplicables a las faltas gravísimas: - Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días, o - Terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme a la ley.

ARTÍCULO 72. APLICACIÓN DE LAS SANCIONES

Las sanciones disciplinarias se impondrán previa aplicación del procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento, garantizando el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

La sanción será proporcional a la falta cometida y atenderá los principios de razonabilidad, gradualidad y equidad.

Parágrafo 1. La imposición de una sanción no excluye la posibilidad de adelantar las acciones legales a que haya lugar cuando la conducta lo amerite.

CAPÍTULO XIX

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 73. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria por parte de Colegio Cooperativo Coomeva a un trabajador deberá realizarle un debido proceso disciplinario conforme a la ley que se dejará documentado con las constancias y actas correspondientes.

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, indubio 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 idem.

ARTÍCULO 74. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, ARTÍCULO 115).



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

ARTÍCULO 75. El debido proceso disciplinario se llevará a cabo de la siguiente manera:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de los 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 las 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 este estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral a Reglamento Interna de Trabajo.

Parágrafo 2°. Si el trabajador a trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido a acompañado por una (1) a 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.

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.

Parágrafo 5°. Las sanciones impuestas con ocasión del debido proceso disciplinario aplicado serán impugnables por escrito radicado ante el gerente dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación formal de la sanción.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

CAPÍTULO XX

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 76. El personal de Colegio Cooperativo Coomeva deberá presentar sus reclamos ante su jefe inmediato superior, atendiendo al orden jerárquico establecido en este reglamento en el Artículo 58 (ORDEN JERÁRQUICO); y si no fuere atendido por este, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en el reclamo ante el nivel jerárquico siguiente.

ARTÍCULO 77. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden ser remitidos a las áreas de Gestión Humana, comité de Convivencia, consejo de administración y consejo académico.

CAPÍTULO XXI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE TRAMITE

ARTÍCULO 78. OBJETO. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral adoptados por el Colegio Cooperativo Coomeva constituyen un conjunto de acciones orientadas a promover el trabajo en condiciones justas y dignas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 79. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. Para el cumplimiento del objeto señalado en el artículo anterior, la Institución implementará, entre otros, los siguientes mecanismos:

- 1. Divulgación y capacitación:** La Institución desarrollará campañas, jornadas de capacitación y actividades pedagógicas dirigidas a todos los trabajadores, con el fin de socializar la normativa vigente sobre acoso laboral, convivencia laboral, respeto, comunicación asertiva y prevención de riesgos psicosociales.
- 2. Participación preventiva del Comité de Convivencia Laboral:** El Comité de Convivencia Laboral participará en las actividades de prevención y capacitación con un carácter exclusivamente pedagógico, preventivo y orientador. El Comité no será competente para conocer, tramitar, conciliar o resolver situaciones relacionadas con presunto acoso sexual o violencia basada en género en el ámbito laboral, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025. Estos



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

casos deberán ser atendidos a través de los procedimientos y canales definidos por la alta dirección o por el área de Talento Humano de la Institución.

- 3. Promoción de espacios de diálogo:** La Institución promoverá espacios de participación, escucha y diálogo que favorezcan la resolución pacífica de conflictos, la convivencia laboral y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- 4. Fortalecimiento de la cultura organizacional:** Se implementarán estrategias orientadas a promover los valores institucionales, las buenas prácticas de convivencia, el respeto por la diferencia y la identificación temprana de factores de riesgo psicosocial.
- 5. Evaluación del clima laboral:** La Institución realizará periódicamente evaluaciones del clima laboral y de las condiciones de convivencia, con el propósito de identificar oportunidades de mejora y adoptar las medidas preventivas correspondientes.
- 6. Otras actividades:** La Institución podrá implementar cualquier otra medida que considere pertinente para prevenir conductas de acoso laboral y fortalecer la sana convivencia.

ARTÍCULO 80. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL. Toda queja o situación relacionada con presunto acoso laboral será tramitada bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad, respeto, celeridad, debido proceso y protección de la dignidad de las personas involucradas.

- 1. Comité de Convivencia Laboral:** El Colegio Cooperativo Coomeva contará con un Comité de Convivencia Laboral (CCL) conformado de manera bipartita por representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos principales y suplentes, de conformidad con la normatividad vigente.
- 2. Competencia del Comité:** El Comité de Convivencia Laboral será competente para:
 - Recibir y tramitar las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral.
 - Promover la resolución pacífica de los conflictos laborales.
 - Formular recomendaciones orientadas a mejorar la convivencia laboral.
 - Realizar seguimiento a los acuerdos o compromisos adquiridos.

PARAGRAFO. De conformidad con la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para conocer, tramitar, conciliar ni resolver casos de acoso sexual en el ámbito laboral. Dichas situaciones deberán ser gestionadas a través de los mecanismos y procedimientos establecidos por la Institución, por la alta dirección o por el área de Talento Humano, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y demás normas aplicables.

- 3. Funciones del Comité.** Son funciones del Comité de Convivencia Laboral, entre otras:



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

- a) Recibir y dar trámite a las quejas por presunto acoso laboral.
- b) Analizar de manera objetiva y confidencial los casos presentados.
- c) Escuchar a las partes involucradas y, cuando sea necesario, a los testigos o personas relacionadas con la situación.
- d) Promover espacios de diálogo, conciliación y concertación entre las partes.
- e) Formular recomendaciones, compromisos y planes de mejora encaminados a superar la situación presentada.
- f) Realizar seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos.
- g) Informar a la alta dirección sobre los casos en los que no sea posible lograr acuerdos o cuando persistan las conductas reportadas.
- h) Proponer acciones preventivas y pedagógicas en materia de convivencia laboral.

4. Procedimiento de atención. El trámite de las quejas se desarrollará de la siguiente manera:

- a) Presentación de la queja por parte del trabajador, por escrito o a través de los canales institucionales definidos.
- b) Revisión inicial por parte del Comité para determinar si los hechos reportados corresponden a una presunta situación de acoso laboral y son de su competencia.
- c) Si el caso es competencia del Comité, se realizará el análisis correspondiente y se citará a las partes involucradas.
- d) El Comité adelantará reuniones de escucha y diálogo con las partes, procurando la búsqueda de acuerdos y alternativas de solución.
- e) Como resultado del trámite, el Comité podrá formular recomendaciones, compromisos, acuerdos o planes de mejora.
- f) El Comité realizará seguimiento a los compromisos adquiridos dentro de los plazos establecidos.
- g) Una vez finalizado el seguimiento, el Comité dejará constancia del cierre del caso en el acta correspondiente.

5. Remisión de casos. El Comité remitirá el caso a la alta dirección cuando:

- No sea posible alcanzar acuerdos entre las partes.
- Exista incumplimiento de los compromisos adquiridos.
- Persistan las conductas reportadas.
- Los hechos no sean competencia del Comité.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de acudir ante el Ministerio del Trabajo o ante la jurisdicción competente.

6. Naturaleza del Comité. El Comité de Convivencia Laboral:

- No tiene facultades disciplinarias.
- No impone sanciones.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

- No reemplaza las competencias de la alta dirección, del área de Talento Humano o de las autoridades administrativas o judiciales.
- Actúa como una instancia preventiva, conciliadora, pedagógica y recomendatoria.

7. Reuniones. El Comité se reunirá de manera ordinaria una vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo requieran. De todas las reuniones se dejará constancia en acta.

8. Derechos del trabajador. El procedimiento interno previsto en este Reglamento no limita ni sustituye el derecho de los trabajadores de acudir, en cualquier momento, a las instancias administrativas, disciplinarias o judiciales establecidas por la ley.

CAPÍTULO XXII

TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DESPIDOS CON O SIN JUSTA CAUSA

POR PARTE DE COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA:

Artículo 81. Además de las consagradas en capítulos anteriores, también son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

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 el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo, los estudiantes o los usuarios.
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 asociados, jefes, vigilantes o celadores. Es requisito indispensable oír previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, muebles y equipos, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de los activos.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que excede de ocho (8) días, o aun por tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

justificar la extinción del contrato.

7. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicios para la empresa.
8. 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.
9. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador, la ARL o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de Colegio Cooperativo Coomeva.
13. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
14. La empresa para hacer despidos colectivos de sus empleados o terminar labores parcial o totalmente, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de trabajo y Seguridad Social, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones.
15. Presentar incapacidades falsas.
16. Usar dinero de la empresa para fines personales.
17. Cuando luego de una evaluación de desempeño, del envío de una comunicación en la que se indique la necesidad de mejorar, de un proceso de retroalimentación, formación, capacitación y de evaluación, el trabajador no cumple con las metas asignadas.
18. No seguir las guías, procedimientos, protocolos y/o el manual de funciones.
19. Reiteradas quejas contra el trabajador por parte de los compañeros de trabajo, asociados, directivos, estudiantes y demás usuarios, cuando al empleado se le ha informado la situación, se le da la oportunidad de cambiar y mejorar, pero continúan



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

las quejas por la misma situación.

20. No reportar eventos adversos.

21. Cuando el trabajador, luego de haber firmado actas de compromiso o de haber pasado por un proceso disciplinario continúa realizando las mismas conductas.

Parágrafo 1. En los casos de los literales 8 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Parágrafo 2. Tienen igualmente el carácter de justas causas de terminación unilateral del contrato por parte del empleador, las estipuladas en los contratos individuales de trabajo, en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales en el reglamento interno de trabajo.

POR PARTE DE EL TRABAJADOR

ARTÍCULO 82. El trabajador podrá hacer uso de estas:

1. El haber sufrido engaño por parte de la empresa, respecto a las condiciones del 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, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de Colegio Cooperativo Coomeva o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que Colegio Cooperativo Coomeva no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por Colegio Cooperativo Coomeva al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de Colegio Cooperativo Coomeva, de sus obligaciones contractuales o legales.
7. La exigencia de la empresa, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la empresa, 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 en el presente reglamento.

ARTÍCULO 83. 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.

ARTÍCULO 84. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de Colegio Cooperativo Coomeva, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las causas contempladas en la ley, Colegio Cooperativo Coomeva deberá pagar al empleado la indemnización señalada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 64 C.S.T. Modificado por artículo 28 Ley 789 de 2002).

CAPÍTULO XXIII

CONFIDENCIALIDAD E INFORMACIÓN PRIVILEGIADA DE COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA.

ARTÍCULO 85. Toda la información de Colegio Cooperativo Coomeva que obtienen los trabajadores en razón de la labor realizada o por compartir espacios físicos con otras personas relacionadas directa o indirectamente con la entidad, es propiedad exclusiva e indiscutible de Colegio Cooperativo Coomeva, por lo que los empleados aceptan sin restricción, excepción ni limitación alguna, que toda esa información es propiedad exclusiva de Colegio Cooperativo Coomeva y sólo ésta puede hacer uso de ella, salvo que explícitamente ella misma les conceda temporal o permanentemente la facultad de utilizar dicha información para fines directamente relacionados con su objeto social y en desarrollo único de las funciones de cada empleado en particular, bien sea temporal, indefinido, contratista o por cualquier tipo de vinculación laboral, siempre bajo el previo visto bueno y aprobación de la empresa a través de las personas facultadas expresamente para dar ese tipo de autorizaciones.

ARTÍCULO 86. Todos los trabajadores tienen la obligación de ser reservados frente a la información de sus labores al interior de Colegio Cooperativo Coomeva, por lo que su confidencialidad se regirá por los siguientes puntos:

1. Nivel de Confidencialidad como trabajador: Todos los trabajadores, por el sólo hecho de suscribir un Contrato Laboral con Colegio Cooperativo Coomeva, aceptan, reconocen y declaran, que absolutamente toda la información, invención, creación, planificación, estrategia y cualquier tipo de manifestación de tipo industrial y/o comercial que conozcan directa o indirectamente en razón de sus funciones dentro de la empresa, son propiedad exclusiva de ésta y se obligan a no revelar, utilizar y/o trasladar dichas manifestaciones a ningún tercero sin la autorización expresa y por



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

escrito de Colegio Cooperativo Coomeva.

2. Creaciones y/o Invencciones del trabajador: Todo tipo de creación o invención comercial, industrial o de cualquier tipo que realice en o para Colegio Cooperativo Coomeva, es propiedad exclusiva de ésta, por lo que así el trabajador sea el creador o inventor, no podrá hacer libre uso de ella sin el consentimiento expreso y escrito de Colegio Cooperativo Coomeva, ni podrá exigir remuneración económica alguna por tales creaciones y/o invenciones, ya que todos los Derechos de Autoría son exclusivos de la empresa y ya le fueron previamente pagados al empleado mediante el salario mensual que se le entrega como remuneración de su trabajo.
3. Propiedad de Colegio Cooperativo Coomeva: También se considerará como Material Confidencial cualquier información sobre licitación privada o pública, observación, datos, material escrito físico y digital, registro, documento, dibujo, fotografía, disposición, programas de computador, software, multimedia, programas fijos, invención, descubrimiento, mejora, desarrollo, instrumento, máquina, aparato, aplicación, diseño, trabajo de paternidad, literario, logo, sistema, idea promocional, lista de usuarios, práctica, información de precios, procesos, pruebas, formatos, concepto, fórmulas, métodos, información de mercado, técnicas, secreto de fabricación, producto y/o la investigación relacionada con el desarrollo de investigación real o teórica, productos, organización, control de comercialización, publicidad, negocio o fondos de la empresa, sus afiliados o entidades relacionadas, así como en general, toda la información relacionada directa o indirectamente con Colegio Cooperativo Coomeva.
4. Obligaciones como trabajador: Son obligaciones de todos los empleados frente a la confidencialidad de la información con Colegio Cooperativo Coomeva, las siguientes:
 - a) Cumplir con todas las medidas de seguridad que tome Colegio Cooperativo Coomeva para proteger la confidencialidad y reserva de todo tipo de información de su propiedad.
 - b) Guardar sin limitación ni condición alguna, la reserva y en general todas las obligaciones nacientes de dicha confidencialidad, en favor de Colegio Cooperativo Coomeva, hasta por cinco (5) años contados a partir de la fecha en que termine definitivamente la relación laboral, sin importar el motivo o la razón de dicha terminación.
 - c) Entregar de forma inmediata y sin exigencia alguna, todo el material confidencial que se le haya entregado por parte de la empresa cualquiera que ésta solicite en cualquier momento y por cualquier motivo.
 - d) Abstenerse de hablar mal y/o despectivamente de la empresa, ante cualquier persona, por cualquier motivo.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA

NIT. 890.319.982-8

SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

CAPÍTULO XXIV

OBJECIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 87. Colegio Cooperativo Coomeva, publicará en cartelera de la misma el Reglamento Interno de Trabajo y en esta informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, así como la fecha desde la cual entrará en aplicación.

Los empleados, podrán solicitar a la empresa 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 fueren aceptadas las objeciones presentadas por los trabajadores o la organización sindical si la hubiere, éstos podrán poner en conocimiento del Ministerio de la Protección Social tales objeciones y si este ente realiza modificaciones, Colegio Cooperativo Coomeva las acatará.

CAPITULO XXV

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 88. Aquello que no esté contemplado en el presente reglamento interno de trabajo será aplicado según lo contemplado en el Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 89. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sinefecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha hayan regido en Colegio Cooperativo Coomeva.

CAPÍTULO XXVI

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 90. La publicación del presente reglamento del trabajo, se hará mediante la fijación de dos copias en carácter legible en las instalaciones de Colegio Cooperativo Coomeva, envío por correo electrónico institucional de cada empleado, Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debehacerse en cada uno de ellos. Además, se informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

Cuando todo trabajador suscriba contrato laboral con la empresa le será presentado el reglamento interno de trabajo en una inducción a su cargo y se dejara constancia de ello en el contrato individual de trabajo.



COLEGIO COOPERATIVO COOMEVA
NIT. 890.319.982-8
SOLIDARIOS-PARTICIPATIVOS-CREATIVOS

CAPÍTULO XXVII

VIGENCIA

ARTÍCULO 91. El presente reglamento entra a regir a partir de la fecha que consta en este documento y que respalda la gerencia del mismo, una vez transcurridos los 15 días de publicado, los trabajadores no presentaron objeciones al mismo.

CAPÍTULO XXVIII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 92. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, ARTÍCULO 109).

Fecha de modificación: Abril 01 de 2026
Fecha de Publicación: Abril 21 de 2026

LILIANA PATRICIA HERRERA POLANCO

Representante Legal

Elaborado por: Leonor Alzate Vargas
Aprobado por: Liliana Patricia Herrera P