

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CINCOOP

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....	3
CAPÍTULO II. ADMISION Y CONTRATACION.....	4
CAPÍTULO III. PERIODO DE PRUEBA.....	5
CAPÍTULO IV. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	6
CAPÍTULO V. CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	6
CAPÍTULO VI. HORARIOS DE TRABAJO	8
CAPÍTULO VII. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	10
CAPÍTULO VIII. DESCANSOS, LICENCIAS Y COMISIONES.....	12
CAPÍTULO IX. VACACIONES REMUNERADAS	13
CAPÍTULO X. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD	17
CAPÍTULO XII. LICENCIAS ESPECIALES	20
CAPÍTULO XIII. SALARIO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO. SALARIO MINIMO.....	21
CAPÍTULO XIV. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SERVICIOS MEDICOS	23
CAPÍTULO XV. RIESGOS LABORALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO	25
CAPÍTULO XVI. PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	26
CAPÍTULO XVII. ORDEN JERARQUICO.....	27
CAPÍTULO XXIII. LABORES PROHIBIDAS PARA DESCANSOS POR MATERNIDAD	27
CAPÍTULO XIX. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CENTRAL Y LOS TRABAJADORES	28
CAPÍTULO XX PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CENTRAL Y LOS TRABAJADORES.....	29
CAPÍTULO XXI. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	32
CAPÍTULO XXII. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.....	35
CAPÍTULO XXIII. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	38
CAPÍTULO XXVI. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	41
CAPÍTULO XXV. PROTECCIÓN DE DATOS	44
CAPÍTULO XXVI. PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO	45
CAPÍTULO XXVII. RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITE.....	45
CAPÍTULO XXVIII. PRESTACIONES SOCIALES.....	45
CAPÍTULO XXIX. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO	46
CAPÍTULO XXX. VIGENCIA	46
CAPÍTULO XXXI. DISPOSICIONES FINALES	46
CAPÍTULO XXXII.CLAUSULAS INEFICACES.....	46

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CENTRAL DE INTEGRACIÓN Y CAPACITACIÓN COOPERATIVA “CINCOP”

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. Objeto.

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por Central de Integración y Capacitación CINCOP (en adelante “CINCOP”) domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C, con el NIT 860516999-8, cuya sede principal está ubicada en la carrera 7 No 32-29 Oficina 2004 Bogotá.

El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Central de Integración y Capacitación – CINCOP y sus trabajadores, estableciendo los derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones, normas de convivencia, medidas disciplinarias y demás disposiciones que rigen la ejecución de los contratos de trabajo, de conformidad con la legislación laboral vigente.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación.

Las disposiciones contenidas en este Reglamento son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores vinculados a CINCOP mediante contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, cargo o nivel jerárquico, y serán aplicables durante toda la vigencia de la relación laboral.

Artículo 3°. Principios institucionales y cooperativos.

Los trabajadores de CINCOP deberán desempeñar sus funciones con observancia de los principios y valores del cooperativismo, promoviendo la solidaridad, la ayuda mutua, la responsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad y el compromiso con la comunidad, de conformidad con los Estatutos de la Central, la legislación aplicable al sector de la economía solidaria y las políticas institucionales.

Así mismo, las relaciones laborales se desarrollarán bajo los principios de dignidad humana, respeto, buena fe, igualdad de oportunidades, no discriminación, debido proceso, transparencia, colaboración y responsabilidad social.

Artículo 4°. Clasificación del personal.

Para efectos administrativos y organizacionales, el personal al servicio de CINCOP se clasifica en las siguientes categorías:

- a) Personal Directivo.
- b) Personal Administrativo.
- c) Personal Académico y profesional

d) Personal de Apoyo Operativo y de Servicios Generales.

Esta clasificación tiene fines exclusivamente organizacionales y no modifica los derechos, obligaciones o garantías establecidas en la ley laboral.

Artículo 5°. Normatividad aplicable.

Las relaciones laborales entre CINCOOP y sus trabajadores se regirán por la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, las normas complementarias que regulen las relaciones laborales, la legislación aplicable al sector de la economía solidaria, los Estatutos de la central y el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO II. ADMISION Y CONTRATACION

Artículo 6°. Toda persona que aspire a vincularse laboralmente con CINCOOP deberá cumplir con los requisitos establecidos por la ley y presentar los documentos exigidos por la Central para verificar su identidad, formación académica, experiencia laboral y demás condiciones necesarias para el cargo.

El aspirante deberá presentar, según corresponda:

- a) Documento de identidad vigente.
- b) Hoja de vida con soportes académicos y laborales.
- c) Certificados de estudio y experiencia laboral requeridos para el cargo.
- d) Certificados o documentos que exijan las disposiciones legales vigentes.
- e) Demás documentos que la Central considere necesarios para el proceso de selección, siempre que no vulneren los derechos fundamentales del aspirante.

PARAGRAFO. CINCOOP no exigirá documentos, certificaciones o pruebas prohibidas por la legislación laboral colombiana.

PARAGRAFO PRIMERO: el empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que consideren necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, 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 tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan” (Artículo primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.N. Artículos primero y segundo, convenio No 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario 559 de 1991 artículo 22), ni la Libreta Militar (artículo 111 Decreto 2150 de 1995).

PARAGRAFO SEGUNDO: Todas las personas gozan de igualdad en las oportunidades que se presenten para aspirar a un empleo en **CINCOOP** por lo tanto, no hay ni habrá,

ningún tipo de discriminación por razón de la edad, sexo, estado civil, condición social, creencias religiosas, pensamiento político, preferencias sexuales, apariencia física, estado de salud, ser positivo de VIH, ser sordo, ciego, mudo, sordomudo o sordociego, o cualquier otra condición o situación que sirva de disculpa o excusa para no permitirle a una persona aspirar a un cargo o empleo en ésta Central.

PARAGRAFO TERCERO: Para la vinculación de extranjeros se debe tener en cuenta:

- a) Exigirle la presentación de la Visa de trabajo o documento que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.
- b) Contar con Cédula de Extranjería cuando su permanencia sea igual o superior a tres (3) meses.
- c) Si el aspirante requiere tramitar homologación del título para profesiones reguladas las cuales requieren de una Matrícula Temporal Especial que otorgan los Consejos profesionales para el ejercicio de la profesión de cada área del conocimiento, deberá acreditarlo previamente.

PARAGRAFO CUARTO: En todo caso, se deberán revisar las normas que regulen la vinculación de extranjeros por contrato de trabajo en Colombia, para efectos de cumplir con estos.

PARAGRAFO QUINTO: Una vez seleccionado el candidato deberá firmar el contrato de trabajo correspondiente y los documentos que correspondan de acuerdo con el trámite de vinculación laboral.

PARAGRAFO SEXTO: Para todos los efectos relacionados con el presente reglamento, desde la vigencia del presente reglamento, todas las notificaciones que se realicen a los trabajadores serán enviadas de forma electrónica a su correspondiente correo registrado en la compañía. Si no fuere posible por cualquier circunstancia se realizará por cualquier otro medio digital o físico.

CAPÍTULO III. PERIODO DE PRUEBA

Artículo 7°. Una vez admitido el aspirante, la Central estipulará con él un período de prueba que tendrá por objeto, apreciar las aptitudes del trabajador, y así mismo el trabajador podrá apreciar la conveniencia de las condiciones del trabajo. (Artículo 76 C.S.T.).

Artículo 8°. El período de prueba se estipulará por escrito en los contratos de trabajo de cada trabajador.

Artículo 9°. En ningún caso el período de prueba puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá exceder la quinta parte del término pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y Trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7°. Ley 50 de 1990).

Artículo 10°. Durante el período de prueba el contratante puede dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna; aun

en los contratos a término fijo y por obra o labor contratada que celebre la central. Si expirado el período de prueba el trabajador continúa al servicio de la central, por ese sólo hecho, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde el inicio de este. Los trabajadores en período de prueba gozaran de todas las prestaciones reconocidas por la ley. (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO IV. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 11°. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, aquellas personas que desarrollen en la Central labores de corta duración, que no superen un (1) mes, y de índole distinto a las actividades normales de la Institución, estos trabajadores tendrán derecho al pago de descansos festivos y dominicales. Así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales reconocidas por la ley. (Artículo 6°. C.S.T.).

CAPÍTULO V. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 12°. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una Central patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión. (Art. 81 Código Sustantivo del Trabajo modificado por el **Artículo 21** de la ley 2466 de 2025).

Artículo 13°. CINCOP, podrá contratar como aprendices:

- a) Aprendices SENA.
- b) Aprendices de la Media Técnica.
- c) Aprendices de Instituciones de Formación para el Trabajo y desarrollo humano que tengan programas reconocidos por el SENA.
- d) Aprendices Técnicos y Tecnólogos de Instituciones de Educación Superior Profesional.
- e) Aprendices Universitarios.

PARAGRAFO. Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

Artículo 14°. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones a las que se refiere el artículo 30 de la ley 789 de 2002.
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe estrictamente a título personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

PARAGRAFO: El contrato de aprendizaje debe constar por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo, y contener cuando menos los siguientes puntos:

- Nombre del empleador y del aprendiz.

- Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato. (Artículo 30 Ley 789 de 2002).
- Obligaciones del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquel. (Artículos 6 y 7, Ley 188 de 1959 artículo 30 Ley 789 de 2002).
- Apoyo económico del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002 y Ley 2466 de 2025).
- Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudios.
- Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
- Firmas de los contratantes o sus representantes.

Artículo 15°. Durante la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá del empleador un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es formación dual:
 - Durante el primer año, el 75% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).
 - Durante el segundo año, el 100% del SMLMV.
2. Si es formación tradicional:
 - En la fase lectiva, el 75% de un (1) SMLMV.
 - En la fase práctica, el 100% de un (1) SMLMV.
3. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo mensual no podrá ser inferior a un (1) SMLMV, sin importar si la formación es dual o tradicional.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento podrá ser regulado mediante pactos colectivos, convenciones o laudos arbitrales. (Artículo 81 Código Sustantivo de Trabajo, literales d y siguientes, modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, bajo el régimen de trabajadores dependientes, siendo la Central la obligada al pago total de los aportes.

Durante la fase práctica o en toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado al sistema integral seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, con las mismas condiciones y derechos que un trabajador dependiente, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos laborales aplicables.

El aporte en riesgos laborales corresponderá al nivel de riesgo de la Central y de las funciones desempeñadas por el aprendiz.

Artículo 16°. Adicional a las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo y en este Reglamento, el aprendiz tiene las siguientes obligaciones:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio y trabajo.
3. Observar buena conducta y trato respetuoso hacia sus compañeros, jefes, clientes y demás personas con quienes tenga contacto durante el aprendizaje.
4. Usar correctamente los equipos, herramientas e insumos asignados para el desarrollo de su formación.
5. Cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como con las políticas internas de la Central.
6. Informar de manera oportuna cualquier circunstancia que afecte el cumplimiento del contrato de aprendizaje.

Artículo 17°. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en este Reglamento, la Central tiene las siguientes obligaciones con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios idóneos al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte y oficio, materia del contrato.
2. Pagarle el apoyo de sostenimiento pactado conforme a lo establecido en el artículo 81 del CST, modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, según la modalidad de formación.
3. Afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral conforme a la fase en que se encuentre, garantizando la cobertura en salud, pensión y riesgos laborales.
4. Asignar un tutor o responsable que haga seguimiento al proceso formativo del aprendiz dentro de la Central.
5. Certificar el tiempo correspondiente a la fase práctica o dual para efectos del reconocimiento como experiencia laboral.
6. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferir al aprendiz en igualdad de condiciones para llenar vacantes relativas a la formación recibida.
7. Promover un ambiente respetuoso, libre de acoso y que favorezca el aprendizaje.

Artículo 18°. Esta formación debe estar relacionada con el giro ordinario de las actividades de la Central y podrá pactarse por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años. Durante la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, el cual constituye una prestación derivada de la relación laboral especial. (Art. 81 Código Sustantivo del Trabajo modificado por el **Artículo 21** de la ley 2466 de 2025).

Artículo 19°. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

- a) Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciará de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de la otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
- b) El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código sustantivo del Trabajo.
- c) Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, el empleador deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
- d) En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 20°. La cuota de aprendices se determinará de la siguiente manera:

1. Un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y Uno (1) adicional por cada fracción de diez (10) o superior.
2. En el caso de contar solo de quince (15) a veinte (20) trabajadores, solo se tendrán un (1) aprendiz.

Artículo 21°. Los convenios en calidad de pasantías como requisito para obtención de título no constituirán contrato de aprendizaje.

CAPÍTULO VI. HORARIOS DE TRABAJO

La Dirección ejecutiva o quien esta determine, establecerá el horario de trabajo de cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta la labor correspondiente y demás condiciones

necesarias para su fijación, en los horarios se deberá incluir períodos cortos de descanso. Igualmente podrá señalar los cargos que no estén sujetos a esta jornada, en atención a las funciones que deba cumplir el Trabajador.

Artículo 22°. La jornada ordinaria de trabajo en CINCOOP se desarrollará de la siguiente manera:

Dependencia	Lunes	Martes a viernes	Sábado	Horario de Almuerzo
Coordinación DAT, Coordinación DSE, Dirección y Tesorería	8:30 a.m. a 5:00 p.m.	8:00 a.m. a 5:00 p.m.	8:00 a.m. a 1:00 m.	1:00 p.m. a 2:00 p.m.
Auxiliar Contable	8:30 a.m. a 5:00 p.m.	8:00 a.m. a 5:00 p.m.	8:00 a.m. a 1:00 m.	12:00 m. a 1:00 p.m.
Gestión Solidaria	8:30 a.m. a 5:00 p.m.	8:00 a.m. a 5:00 p.m.	8:00 a.m. a 1:00 m.	12:00 m. a 1:00 p.m.

Dependencia	Martes - Jueves - viernes	Horario de Almuerzo
Servicios Generales	8:00 a.m. a 4:00 p.m.	12:00 p.m. a 1:00 p.m.

Cada jornada cuenta con un descanso de diez minutos en la mañana y en la tarde, establecidos de la siguiente manera:

Personal	Horario de descanso	Duración
Personal que almuerza a las 12:00 p.m.	10:00 a.m. a 10:10 a.m.	10 minutos
Personal que almuerza a las 1:00 p.m.	11:00 a.m. a 11:10 a.m.	10 minutos
Todo el personal (descanso de la tarde)	3:00 p.m. a 3:10 p.m.	10 minutos

PARAGRAFO PRIMERO: No obstante, si por razones de necesidades del servicio en actividades administrativas se llegase a requerir trabajar en horarios diferentes a los establecidos, y los sábados, domingos o festivos, el reconocimiento de este tiempo estará limitado a lo determinado en el artículo 29 del presente reglamento.

Artículo 23°. Todo el personal de coordinadores, administradores tendrán un horario flexible dada su condición de empleados de dirección, confianza y manejo en concordancia con lo estipulado en el Art 165 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 24°. **DIRECCIÓN, MANEJO Y CONFIANZA:** En los casos donde por razón de las funciones que desempeña el empleado, el cargo sea de Dirección, Manejo y Confianza, las partes convienen en que el empleado está excluido de la regulación sobre

jornada máxima legal, debiendo trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones.

Artículo 25°. El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo aplicable únicamente a aquellos contratados de trabajo que así lo indiquen, puede ser elevado mediante orden de Gerencia, por razón de fuerza mayor, de caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

Artículo 26. En concordancia con las disposiciones legales establecidas en la ley 2101 de 2021, desde el día (16) de julio de 2023, se deberá aplicar la respectiva reducción de la jornada laboral, de la siguiente manera:

A. El 16 de julio de 2023, se implementará la primera reducción de una (1) hora de trabajo a la semana, por tanto, el máximo de horas laboradas por semana en el año 2023 corresponderá a cuarenta y siete (47) horas.

B. El 16 de julio de 2024, se implementará la segunda reducción de una (1) hora de trabajo a la semana, por tanto, el máximo de horas laboradas por semana en el año 2024 corresponderá a cuarenta y seis (46) horas.

C. El 16 de julio de 2025, se implementará la tercera reducción de la jornada laboral, la cual a partir del mencionado año se reducirán dos (2) horas a la semana, por tanto, el máximo de horas laboradas por semana en el año 2025 corresponderá a cuarenta y cuatro (44) horas.

D. Del 16 de julio de 2026 en adelante, se implementará la última reducción de la jornada laboral, en este año se reducirán dos (2) horas a la semana, por tanto, el máximo de horas laboradas por semana en el año 2026 corresponderá a cuarenta y dos (42) horas.

PARAGRAFO: La reducción gradual de la jornada laboral mencionada previamente, de ninguna manera disminuirá ni afectará el salario de los trabajadores.

CAPÍTULO VII. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 27°. Trabajo ordinario y nocturno:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 AM) y las diecinueve horas (7:00 PM).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 PM) y las seis horas (6:00 AM).

(Artículo 160 C.S.T. modificado conforme al artículo 10 de la Ley 2466 de 2025)

Artículo 28°. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en

todo caso el que exceda la máxima legal (Artículo 159 C.S.T.).

Artículo 29°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados del artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales.

El empleador llevará un registro del trabajo suplementario realizado por cada trabajador, en el que se indicará el nombre completo, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas y la clasificación entre horas diurnas o nocturnas, de acuerdo con las necesidades y condiciones operativas de la Central. El trabajador podrá solicitar en cualquier momento una relación detallada de las horas extras laboradas. Esta deberá ser entregada con las especificaciones anteriores, junto con el soporte que acredite su correspondiente pago. El empleador también estará obligado a entregar dicho registro cuando sea requerido por las autoridades judiciales o administrativas del trabajo.

PARAGRAFO. No se requiere autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. No obstante, cuando se demuestre que el empleador no ha pagado debidamente el trabajo suplementario, el Ministerio del Trabajo podrá imponer como sanción la suspensión de la facultad del empleador para autorizar tiempo suplementario por un término de seis (6) meses, sin perjuicio de las demás sanciones previstas en la ley.

Artículo 30°. Tasas y liquidación de recargos.

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

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

Artículo 31°. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Central con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno, salvo que se pacten jornadas, llegado el caso de treinta y seis (36) horas a la semana de acuerdo con el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990.

Artículo 32°. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro.

Artículo 33°. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará con base en el salario básico.

Artículo 34°. La Central no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores y sean autorizadas por escrito por parte del jefe inmediato, de manera anterior a la ejecución de la jornada suplementaria, las horas extras deberán contar con autorización previa. Sin perjuicio de ello, la Central reconocerá aquellas que resulten demostradas conforme a la ley.

En tal sentido no podrán los trabajadores exigir el recargo salarial derivado del trabajo suplementario, ni la Central exigirle al trabajador que ejerza funciones fuera de su jornada habitual, salvo la excepción consagrada para los trabajadores de dirección confianza y manejo.

CAPITULO VIII. DESCANSOS, LICENCIAS Y COMISIONES

Artículo 35°. Serán días de descanso obligatorio y remunerado el pactado por las partes y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso de acuerdo con la ley:

1 de enero	7 de agosto
6 de enero	15 de agosto
19 de marzo	12 de octubre
1 de mayo	1 de noviembre
29 de junio	11 de noviembre
20 de julio 13 de julio	8 y 25 de diciembre.

Además, los jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús. El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sea en lunes se trasladarán al lunes siguiente.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. El descanso en los domingos y demás días expresado en este artículo tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Artículo 36°. La Central sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Central. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. La Central puede exigir a quien faltare, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente. No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Artículo 37°. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 38°. La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, señalada en el artículo 36 de este Reglamento, se liquidará como el descanso dominical y se encuentra comprendido en el salario devengado.

Artículo 39°. Trabajo Dominical y Festivo.

1. El trabajo realizado en día de descanso obligatorio (como domingos o festivos) se remunera con un recargo del cien por ciento (100%) * (conforme al PARAGRAFO tercero) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del derecho al salario ordinario por haber trabajado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de las jornadas de treinta y seis (36) horas semanales (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARAGRAFO: El recargo del 100% por trabajo en día de descanso obligatorio se implementará de forma gradual conforme a la Ley 2466 de 2025:

- A partir del 1º de julio de 2025: 80%
- A partir del 1º de julio de 2026: 90%
- A partir del 1º de julio de 2027: 100%

Artículo 40°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Artículo 41°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Artículo 42°. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Central, deben trabajar los domingos y los días de fiesta, su trabajo será remunerado conforme al artículo 40 de este Reglamento.

Artículo 43°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPÍTULO VIX. VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 44°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral 1º. C.S.T.).

PARAGRAFO: En caso de incapacidad médica durante el disfrute de las vacaciones, se suspenderá el término de vacaciones para reanudarse inmediatamente después del vencimiento de la incapacidad.

Artículo 45°. La Central se reserva la potestad de fijar el periodo de vacaciones para uno, todos o para parte de sus trabajadores pudiendo otorgarlas anticipadamente, esto es sin haber cumplido el año de servicios, en cuyo caso se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

La ausencia por disfrute de vacaciones sin autorización constituirá falta disciplinaria y será evaluada conforme al procedimiento disciplinario establecido en este reglamento

Artículo 46°. La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del Trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al Trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.).

Artículo 47°. La Central podrá interrumpir las vacaciones. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 C.S.T.).

Artículo 48°. Se podrán acumular vacaciones, bajo los siguientes supuestos:

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

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por tres (3) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo.

Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.

En todo caso de acumulación de vacaciones, debe quedar constancia por escrito de los periodos acumulados.

Artículo 49°. Se podrá compensar las vacaciones en dinero, cuando el trabajador haya disfrutado anualmente como mínimo 6 días de descanso remunerado. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para la compensación el último salario devengado y esta procederá no sólo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año.

PARAGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, PARAGRAFO, Ley 50 de 1.990).

Artículo 50°. Compensación en dinero de las vacaciones. El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador. (CST, art. 189)

Artículo 51°. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirá para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior o fracción trabajada a la fecha en que se concedan.

el empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada Trabajador, fecha en que toma sus vacaciones en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5°.).

CAPÍTULO X PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 52°. Permisos y licencias.

La Central reconocerá a sus trabajadores los permisos y licencias previstos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, las demás disposiciones legales vigentes y aquellas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Los permisos y licencias podrán ser remunerados o no remunerados, según la naturaleza de la causa que los origine y conforme a lo establecido en la ley.

Permisos remunerados obligatorios

La Central concederá permisos remunerados en los siguientes casos:

- Para el ejercicio del derecho al sufragio, de conformidad con la legislación vigente.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Para asistir a citas médicas, odontológicas, terapéuticas, psicológicas, procedimientos diagnósticos, tratamientos, controles médicos y demás servicios de salud debidamente soportados.
- Para asistir a citas médicas de urgencia o cuando el estado de salud del trabajador requiera atención inmediata.
- Para asistir a citas médicas relacionadas con el diagnóstico, tratamiento y control de la endometriosis, en los términos previstos en la Ley 2338 de 2023.
- Para asistir a diligencias judiciales, administrativas, disciplinarias, policivas o cualquier actuación ante autoridad competente cuando la comparecencia sea obligatoria.
- Para atender reuniones escolares, pedagógicas o académicas en calidad de acudiente, cuando la institución educativa requiera obligatoriamente su presencia.
- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización sindical a la cual pertenezca el trabajador, conforme a la ley.

- Para asistir al sepelio de compañeros de trabajo, siempre que la ausencia no afecte gravemente la continuidad del servicio. La Central podrá autorizar la ausencia simultánea de hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores del área correspondiente.
- Para acceder al incentivo por el uso certificado de la bicicleta como medio de transporte entre la residencia y el lugar de trabajo, conforme a la Ley 1811 de 2016.
- Los demás permisos remunerados establecidos por la Constitución, la ley, la convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno.
- Licencias remuneradas

La Central reconocerá las siguientes licencias remuneradas de conformidad con la legislación vigente:

- Licencia de maternidad.
- Licencia de paternidad.
- Licencia parental compartida.
- Licencia parental flexible de tiempo parcial.
- Licencia por luto.
- Licencias derivadas de medidas de protección o de otras disposiciones legales que otorguen este derecho.
- Las demás licencias remuneradas previstas por la legislación colombiana.
- Licencias no remuneradas

La Central podrá conceder licencias no remuneradas cuando el trabajador las solicite por escrito y exista acuerdo entre las partes, sin perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables establecidos en la legislación laboral.

PARAGRAFO PRIMERO. Procedimiento: Para el otorgamiento de los permisos y licencias previstos en este artículo se observarán las siguientes reglas:

- El trabajador deberá informar al empleador con la mayor anticipación posible cuando el permiso sea programable.
- Cuando se trate de situaciones imprevisibles, urgencias, calamidad doméstica o fuerza mayor, el aviso podrá efectuarse tan pronto como las circunstancias lo permitan.
- El trabajador deberá presentar los documentos o soportes que acrediten la causa del permiso dentro de un término razonable, salvo imposibilidad debidamente justificada.
- La Central podrá verificar la autenticidad de los soportes aportados, respetando la dignidad, intimidad y protección de los datos personales del trabajador.
- Los soportes podrán presentarse en medio físico o electrónico.

PARAGRAFO SEGUNDO. Grave calamidad doméstica

Para efectos del presente reglamento, se entiende por grave calamidad doméstica todo hecho extraordinario, imprevisible o inevitable que afecte gravemente al trabajador o a su núcleo familiar y haga indispensable su presencia para proteger derechos fundamentales, tales como la vida, la salud, la integridad personal, la libertad, la vivienda o el patrimonio familiar.

- Entre otros eventos, podrán constituir grave calamidad doméstica:
- enfermedad o accidente grave de un familiar;
- fallecimiento de familiares cuando no corresponda licencia por luto;

- desaparición o secuestro;
- incendio;
- inundación;
- terremoto;
- deslizamientos;
- actos de violencia;
- cualquier otro hecho de fuerza mayor o caso fortuito que requiera la presencia inmediata del trabajador.

La Central evaluará cada caso atendiendo los criterios fijados por la Corte Constitucional, las circunstancias particulares y los soportes aportados.

PARAGRAFO TERCERO. Licencias de maternidad y paternidad

Las licencias de maternidad, paternidad, parental compartida y parental flexible de tiempo parcial se reconocerán conforme a la Ley 2114 de 2021 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARAGRAFO CUARTO. Licencia por luto

La licencia por luto se reconocerá en los términos establecidos en la Ley 1280 de 2009 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan. El trabajador deberá informar el hecho tan pronto como sea posible y presentar la documentación que acredite el fallecimiento y el parentesco, cuando corresponda.

PARAGRAFO QUINTO. Protección del salario

Los permisos y licencias remuneradas reconocidos por disposición legal no darán lugar a descuentos salariales, disminución de prestaciones sociales, afectación de vacaciones ni podrán compensarse mediante trabajo adicional, salvo cuando la ley expresamente disponga lo contrario.

PARAGRAFO SEXTO. Debido proceso

La falta de presentación de los soportes exigidos o el uso indebido de los permisos y licencias dará lugar a la apertura del procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento Interno de Trabajo, garantizando el derecho al debido proceso, la defensa, la contradicción y la impugnación, conforme al artículo 29 de la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y la normativa laboral vigente.

CAPITULO XI. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

Artículo 53°. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

Artículo 54°. **REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO:** Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

1. El estado de embarazo de la trabajadora;

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

Artículo 55°. LICENCIA DE MATERNIDAD PARA MADRES DE NIÑOS PREMATUROS.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

Artículo 56°. LICENCIA DE MATERNIDAD PREPARTO. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

Licencia de aborto. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al {empleador} un certificado médico sobre lo siguiente: La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora. (Artículo 237 del C.S.T.).

PARAGRAFO PRIMERO. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley.

PARAGRAFO SEGUNDO. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre. Las mujeres pueden ceder máximo seis (6) de las 18 semanas de licencia, ya que las primeras 12 son intransferibles. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante el empleador, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. (PARAGRAFO 4 artículo 2, ley 2114 de 2021)

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este PARAGRAFO, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

PARAGRAFO TERCERO. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado.

Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este PARAGRAFO, así como en el PARAGRAFO 4 del presente artículo.

Artículo 57°. LICENCIA DE PATERNIDAD. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más

tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. El trabajador podrá optar por la licencia parental compartida o la licencia parental flexible de tiempo parcial conforme las políticas organizacionales (ley 2114 de 2021).

CAPITULO XII. LICENCIAS ESPECIALES

Artículo 58°. Licencia remunerada por luto.

La Central concederá al trabajador una **licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles**, cualquiera sea la modalidad de vinculación laboral, en caso de fallecimiento de su cónyuge o compañero(a) permanente, o de un familiar hasta el **segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil**, de conformidad con la Ley 1280 de 2009 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

La licencia deberá disfrutarse con ocasión del fallecimiento y el trabajador informará el hecho al empleador tan pronto como las circunstancias lo permitan.

PARAGRAFO PRIMERO. El trabajador deberá acreditar el fallecimiento y el parentesco, cuando sea procedente, mediante los documentos idóneos dentro de un término razonable o dentro del plazo que establezca la empresa, sin que ello implique la pérdida del derecho cuando exista justa causa para su presentación extemporánea.

PARAGRAFO SEGUNDO. La licencia por luto constituye un derecho autónomo e independiente y **no hace parte de la licencia por grave calamidad doméstica**.

Artículo 59°. Descanso remunerado durante la lactancia.

La trabajadora en período de lactancia tendrá derecho a los descansos remunerados previstos en la legislación vigente para amamantar o extraer leche materna, sin que haya lugar a disminución del salario ni de sus demás derechos laborales.

La Central garantizará:

1. Dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral durante los primeros seis (6) meses de vida del menor.
2. Un (1) descanso remunerado de treinta (30) minutos diarios desde los seis (6) meses y hasta los dos (2) años de edad del niño o niña, siempre que la trabajadora certifique que continúa con la lactancia materna, conforme a lo dispuesto en la Ley 2306 de 2023 y las demás normas que la modifiquen o sustituyan.

PARAGRAFO. Cuando las condiciones del servicio lo permitan, la Central adoptará medidas que faciliten la extracción, conservación y suministro de leche materna, de conformidad con la legislación vigente sobre promoción y protección de la lactancia materna.

Artículo 60°. Licencia remunerada para el cuidado de niñas, niños o adolescentes con enfermedad grave o condición terminal.

La Central reconocerá la licencia remunerada para el cuidado de niñas, niños o adolescentes cuando el trabajador sea padre, madre, adoptante o tenga legalmente la custodia y cuidado personal del menor que padezca una enfermedad terminal, una enfermedad grave, un cuadro clínico severo derivado de un accidente grave o una condición que requiera cuidados paliativos permanentes o tratamiento integral, de conformidad con la legislación laboral vigente.

La duración, condiciones, requisitos, prórrogas y forma de disfrute de esta licencia serán las establecidas en la ley vigente al momento de su reconocimiento.

PARAGRAFO PRIMERO. El trabajador deberá presentar la certificación expedida por el médico tratante o por la entidad competente que acredite la condición de salud del menor y la necesidad del cuidado permanente, así como los demás documentos que exija la legislación aplicable.

PARAGRAFO SEGUNDO. La Central podrá verificar la autenticidad de los documentos aportados, respetando el derecho a la intimidad, la reserva de la historia clínica y la protección de los datos personales del trabajador y de su núcleo familiar.

PARAGRAFO TERCERO. El disfrute de esta licencia no afectará los derechos salariales, prestacionales ni la antigüedad del trabajador, en los términos previstos por la ley.

CAPÍTULO XIII. SALARIO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO. SALARIO MINIMO

Artículo 61°. CINCOP., y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente, respetando en todo caso el salario mínimo legal vigente, la jornada máxima legal aplicable y las demás garantías establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025."

Artículo 62°. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, se podrá estipular por escrito un salario integral, que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Central 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. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). El trabajador que desea acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Artículo 63°. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie, Es salario en especie toda aquella parte de la remuneración que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990."

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del mismo.

Artículo 64°. Períodos y forma de pago del salario. La Central efectuará el pago de los salarios en los períodos convenidos con el trabajador, los cuales no podrán ser superiores a un (1) mes, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo. Cuando se pacte salario por días, semanas, quincenas o meses, el pago se realizará al vencimiento del respectivo período.

El pago del salario comprende la remuneración correspondiente a los días de descanso obligatorio remunerado a que haya lugar, de conformidad con la legislación laboral vigente.

El salario podrá pagarse mediante transferencia electrónica, consignación en la cuenta bancaria registrada por el trabajador, cheque o cualquier otro medio de pago autorizado por la legislación vigente, garantizando la disponibilidad oportuna de los recursos y la correspondiente constancia de pago.

Artículo 65°. Forma de pago del salario. Salvo los casos en que se haya convenido válidamente el pago parcial del salario en especie, de conformidad con la legislación laboral vigente, el salario se pagará en dinero de curso legal colombiano, en los períodos pactados entre las partes y directamente al trabajador.

El pago podrá efectuarse mediante transferencia electrónica, consignación en la cuenta bancaria registrada por el trabajador, cheque o cualquier otro medio de pago autorizado por la legislación vigente. Excepcionalmente, podrá realizarse a la persona expresamente autorizada por el trabajador mediante autorización escrita o por el medio que legalmente se admita.

La Central entregará o pondrá a disposición del trabajador el comprobante de pago de nómina, físico o electrónico, de conformidad con la normatividad laboral y tributaria vigente.

Artículo 66°. La Central pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente al trabajo realizado. Siempre con la salvedad para los contratos de trabajo con menores de edad.

Artículo 67°. El pago del salario o jornal se efectuará por transferencia a la cuenta bancaria suministrada por el trabajador o en efectivo en las instalaciones de la Central.

Artículo 68°. Terminada la relación laboral, la Central efectuará la liquidación definitiva de salarios, prestaciones sociales y demás conceptos laborales a que haya lugar y realizará su pago dentro de los términos establecidos por la legislación laboral vigente. En caso de requerirse verificaciones administrativas o conciliaciones de cuentas debidamente soportadas, el pago se realizará tan pronto se consolide la información necesaria para efectuar la liquidación correcta, sin perjuicio de los derechos del trabajador

PARAGRAFO. La falta de presentación oportuna por parte del trabajador de soportes, legalizaciones, reembolsos o documentos necesarios para determinar valores a su favor no impedirá el pago de los conceptos plenamente liquidados, sin perjuicio de los ajustes posteriores que resulten procedentes

CAPÍTULO XIV. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SERVICIOS MEDICOS

Artículo 69°. Es obligación de la Central 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 al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 70°. Los servicios de salud requeridos por los trabajadores serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentren afiliados, de conformidad con las disposiciones legales vigentes del Sistema General de Seguridad Social en Salud. La Central respetará el derecho de libre escogencia de EPS y demás entidades del Sistema de Seguridad Social, de conformidad con la normatividad vigente

Artículo 71°. Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo al empleador o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.), adscrita a la Entidad Promotora de Salud que haya escogido, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere el aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado El trabajador deberá informar oportunamente la ocurrencia de enfermedad o incapacidad. La ausencia será evaluada conforme a las circunstancias particulares y a los soportes médicos aportados por el trabajador, respetando el debido proceso y la normatividad vigente.

ARTÍCULO 72°. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (cada 2 años)

Los trabajadores deberán cumplir las normas, procedimientos, medidas de prevención, promoción y protección establecidas en la legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las disposiciones adoptadas por la Central dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

De conformidad con la Resolución 1843 de 2025 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, los trabajadores deberán:

1. Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales que legalmente correspondan, incluyendo las evaluaciones de preingreso, periódicas, por cambio de ocupación, de egreso, post incapacidad, retorno laboral y de seguimiento o control médico ocupacional, cuando sean programadas por la Central conforme a la normatividad vigente.
2. Procurar el cuidado integral de su salud, atendiendo las recomendaciones, restricciones y conceptos médico-ocupacionales emitidos por el médico evaluador, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.
3. Suministrar información clara, veraz, completa y oportuna sobre su estado de salud, antecedentes ocupacionales, recomendaciones médicas, restricciones, incapacidades y demás información necesaria para la adecuada valoración de los riesgos laborales.

4. Cumplir las normas, reglamentos, procedimientos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo el uso adecuado de los elementos de protección personal suministrados por la Central.
5. Participar en las actividades de capacitación, entrenamiento, inducción, reinducción y demás programas de promoción y prevención desarrollados dentro del SG-SST.
6. Informar oportunamente al empleador sobre los peligros, riesgos, incidentes, accidentes de trabajo, condiciones inseguras o cualquier situación que pueda afectar la seguridad y salud propia o de terceros.

PARAGRAFO PRIMERO. Las evaluaciones médicas ocupacionales se realizarán conforme a la normatividad vigente, garantizando la confidencialidad de la historia clínica ocupacional, la reserva de la información médica y la protección de los datos personales del trabajador. El empleador únicamente tendrá acceso al concepto médico ocupacional y a las recomendaciones o restricciones laborales que resulten aplicables para el desempeño seguro de las funciones del cargo.

PARAGRAFO SEGUNDO. Los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas complementarias requeridas para su realización serán asumidos por la Central en los términos establecidos por la normatividad vigente. Las evaluaciones médicas ocupacionales deberán programarse dentro de la jornada laboral y conforme a las disposiciones legales aplicables.

PARAGRAFO TERCERO. La negativa injustificada del trabajador a asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales obligatorias, a cumplir las medidas de prevención establecidas en el SG-SST o a utilizar los elementos de protección personal requeridos para la ejecución segura de sus labores podrá constituir incumplimiento de sus obligaciones laborales y dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, previo agotamiento del procedimiento disciplinario y garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción.

PARAGRAFO CUARTO. Además de las prohibiciones establecidas en la ley y en el presente reglamento, queda prohibido a los trabajadores:

- a) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Remover, alterar o inutilizar sin autorización los dispositivos, resguardos, protecciones o sistemas de seguridad instalados en equipos, herramientas o instalaciones.
- c) Dañar, destruir, alterar o utilizar indebidamente los elementos de protección personal suministrados por la Central o negarse injustificadamente a utilizarlos.
- d) Alterar o destruir señales, avisos, advertencias o demarcaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
- e) Realizar actos, juegos o conductas que puedan poner en riesgo la vida, salud o integridad propia o de terceros.
- f) Operar equipos, herramientas, maquinaria o vehículos para los cuales no haya recibido capacitación, entrenamiento o autorización correspondiente.

CAPÍTULO XV. RIESGOS LABORALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 73°. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben las autoridades del ramo en general siendo su obligación capacitarse al respecto, el reglamento de higiene y seguridad industrial de CINCOOP y su jefe inmediato, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y demás elementos para evitar accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: El incumplimiento injustificado de las obligaciones de capacitación y de las medidas de prevención establecidas por la Central podrá constituir falta disciplinaria grave y será valorado conforme a las circunstancias particulares de cada caso.

Artículo 74°. En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo deberá comunicar inmediatamente a su jefe inmediato, o al empleado que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 75°. En caso de accidente de trabajo, se le prestarán al trabajador los primeros auxilios correspondientes y se adoptarán las medidas que se requieran y que se consideren necesarias para reducir al máximo las consecuencias del accidente laboral. Actualizar la redacción indicando que el registro podrá realizarse mediante medios físicos o electrónicos conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 76°. De todo accidente de trabajo se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

Artículo 77°. El superior inmediato o quien corresponda deberá reportar el evento dentro de los dos días hábiles siguientes a su ocurrencia. De no proceder así, el accidente será considerado como extemporáneo, situación que puede incurrir en multas y sanciones de acuerdo con la normatividad vigente.

Es responsabilidad de todos los niveles de dirección proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.

Las prestaciones asistenciales, resultado del accidente de trabajo, serán asumidas directamente por la ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador.

El trabajador deberá solicitar citas de control, posterior al accidente de trabajo; en caso de que la atención sea negada por la ARL, deberá informar al área de Salud Ocupacional. Cuando el accidente se reporte extemporáneamente el jefe inmediato deberá anexar al reporte debidamente firmado, diligenciado y comunicación en la cual manifieste las razones por las cuales no se reportó dentro de las primeras 48 horas.

En todo caso en lo referente a los puntos que trata este capítulo tanto el empleador como los empleados, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás legislación vigente sobre

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

Las disposiciones contenidas en este capítulo se interpretarán y aplicarán conforme al Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normas que modifiquen, adicionen o sustituyan la legislación sobre riesgos laborales y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo."

CAPÍTULO XVI. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 78°. Son deberes generales de todos los trabajadores:

- a) Respeto y subordinación para con sus superiores.
- b) Respeto para con sus compañeros de trabajo.
- c) Procura completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d) Guardar una conducta decorosa durante todo el tiempo de la ejecución del contrato y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general.
- e) Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible
- a) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- b) Ser veraz en todo caso, y suministrar la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad.
- c) Recibir, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y el comportamiento laboral en general, con la verdadera intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la Central.
- d) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, está prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato.
- e) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo.
- f) Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Central, la administradora de riesgos profesionales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- g) Informar oportunamente a la Central sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.
- h) Observar rigurosamente las medidas y lineamientos establecidos por CINCOOP., respecto al manejo y uso de los datos suministrados por los usuarios que entren y visiten los puntos de servicio, los cuales reposaran en sus bases de datos o archivos de conformidad con el Reglamento Interno de Manejo de Base de Datos.
- i) Custodiar y proteger las bases de datos o archivos donde reposen datos personales de terceras personas, al igual que los videos grabados por las cámaras

de vigilancia de los puntos de servicio, esta información que no podrá ser suministrada bajo ninguna modalidad a terceras personas sin orden o mandamiento judicial.

CAPÍTULO XVII. ORDEN JERARQUICO

Artículo 79°. Para efectos de autoridad, ordenamiento y un adecuado funcionamiento de la Central, la Dirección de **CINCOP.**, será ejercida, en orden descendente, de la siguiente manera:

1. CONSEJO DE DIRECCIÓN
2. DIRECCIÓN EJECUTIVA
3. ADMINISTRACIÓN CORPORATIVA
4. COORDINACIÓN

PARAGRAFO: La facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Institución está en cabeza de las Coordinaciones en primera instancia, la Dirección Ejecutiva, actuara como segundo juzgador y finalmente el CONSEJO DE DIRECCIÓN

CAPÍTULO XXIII. LABORES PROHIBIDAS PARA DESCANSOS POR MATERNIDAD

Artículo 80°. Las mujeres embarazadas, sin distinción de edad, no pueden ejecutar labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Artículo 81°. La Central estará en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral para lactancia, sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del menor.

CINCOP., estará en la obligación de conceder más descansos de los establecidos en el numeral anterior si la trabajadora presentase certificado médico en el cual se expongan las razones y se justifique ese mayor número de descansos.

Artículo 82°. La trabajadora está en la obligación de informar oportunamente la situación de embarazo en que se encuentre.

PARAGRAFO Protección contra la discriminación. CINCOP., respetará el derecho de no exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. (Ley2466 de 2025)

CAPÍTULO XIX. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CENTRAL Y LOS TRABAJADORES

Artículo 83°. Son obligaciones especiales de la Central:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, 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 Capítulo VIII de este Reglamento.
7. Establecer las políticas necesarias para implementar el Teletrabajo al interior de la Central conforme a la Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012 compilado en el decreto 1072 de 2015, y Decreto de 1227 de 2022, en caso de resultar pertinente.
8. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012.
9. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral.
10. Establecer la política para dar cumplimiento y aplicabilidad a la ley 1616 de 2013 que establece la salud mental en Trabajo.
11. Establecer todo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del decreto 1072 de 2015.

Artículo 84°. Son obligaciones especiales del trabajador: Además de las obligaciones propias a cargo de los trabajadores mencionados en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y en el contrato individual de trabajo:

1. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de CINCOOP., toda su capacidad normal de trabajo.
2. Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de la Central, sus políticas institucionales y los métodos, usos y prácticas propias de la actividad.
3. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia las labores inherentes a su cargo.
5. Cumplir la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
6. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.

7. Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de la Central o sus representantes.
8. Cooperar con el personal administrativo y de vigilancia en la realización de la misión institucional.
9. Registrar en la Dirección Ejecutiva, su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto
10. Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por la Central, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta la Dirección ejecutiva.
11. Presentarse a su lugar de trabajo en condiciones óptimas y pulcras, siempre con limpieza, higiene y decoro.
12. Atender al personal de la Central, los empleados y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta CINCOOP
13. Mantener el cargo al día y ordenado.
14. Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la Central.
15. Resguardar, y asegurarse que la información personal obtenida con ocasión al registro de los visitantes y demás personas que ingresen al punto de servicio, goce de total protección.

CAPÍTULO XX PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CENTRAL Y LOS TRABAJADORES

Artículo 85°. Se prohíbe al empleador:

1. Deducir, retener, o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - 1.1 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 del Trabajo. Es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, Central o cajas de ahorro; aportes al Instituto de los Seguros Sociales o a las Entidades Promotoras de Salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios, daños causados por el mal manejo y uso a la dotación, a los útiles o herramientas una vez agotado en debida forma el proceso disciplinario, en cuyo caso la deducción se entenderá como una indemnización de perjuicios materiales; y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales.
 - 1.2 CINCOOP pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley las autorice.
2. En cuanto a la cesantía, la Central puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres.
4. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.

6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho del sufragio.
7. Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Artículo 86°. Prohibición especial a la Central:

Está prohibido al empleador llevar a cabo el cierre intempestivo de la entidad. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad. Asimismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

Artículo 87°. Protección en conflictos colectivos: Los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Artículo 88°. Protección en casos de despidos colectivos:

1. Cuando la Central considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente, ya en forma definitiva o transitoria, por causas distintas a las previstas en la ley, deberá solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.
2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión del contrato de trabajo o terminación de este, por fuerza mayor o caso fortuito, La Central debe dar aviso al Inspector del Trabajo del lugar o, en defecto de éste, a la primera autoridad política a fin de que compruebe esa circunstancia.

Artículo 89°. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento o punto de servicio los útiles de trabajo, herramientas, mercancías a su cuidado, inventarios, pertenencias de usuarios o cliente sin permiso escrito y firmado por el Gerente del puesto
2. Sustraer del establecimiento o punto de servicio información documental o que repose en medio magnético, que corresponda a la información que reposa en la base de datos de los clientes, sean datos personales o grabaciones realizadas por las cámaras de vigilancia del cliente.
3. Se prohíbe a los trabajadores suministrar a terceras personas cualquier tipo de información que haya sido adquirida en cumplimiento de sus funciones, respecto al registro de las personas que ingresen al punto de servicio que estén a cargo. La misma prohibición recae sobre los videos de las grabaciones realizadas por las cámaras de vigilancia, en todo caso deberá mediar orden expresa del Director de la Central, o de una orden o mandamiento judicial.

4. Dormir o realizar siestas en cumplimiento de sus funciones, bajo ninguna modalidad estará permitido.
5. Utilizar o manejar aparatos personales electrónicos en cumplimiento de su jornada laboral, tales como celulares, Tablet, iPad, PC, reproductores de música, video juegos y demás elementos digitales que desvíe la atención del trabajador,
6. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
7. Consumir alcohol o sustancias psicoactivas en su lugar de trabajo o durante la ejecución de sus funciones.
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo
9. Evadirse de su puesto de trabajo, esconderse y omitir cumplir con su trabajo sin justificación alguna.
10. Faltar total o parcialmente al trabajo sin justa causa de impedimento o autorización del empleador.
11. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
12. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
13. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
14. Usar los útiles, dotación, herramientas, suministrados por la Central o los usuarios de esta en objetos distintos del trabajo contratado.
15. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los bienes, armas, equipos y/o elementos que sean asignados por la Central para el desarrollo de sus funciones.
16. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido, de abstenerse a firmar esto se entenderá como una falta grave causal de despido justificado.
17. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
18. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos telefónicos, medios informáticos y el correo electrónico que la Central pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
19. Realizar a favor de personas diferentes de CINCOOP., cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.
20. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Central.
21. Dejar de marcar su tarjeta de control de ingreso y salida o el mecanismo usado por la Central para este fin, timbrar la de otro trabajador, sustituir a éste en cualquier forma irregular y sin autorización previa.
22. Omitir la utilización permanente de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
23. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.

24. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
25. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.
26. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
27. La falta de acompañamiento hasta su finalización de todo proceso referente a su cargo, por naturaleza o petición de sus superiores.
28. Mantener cualquier tipo de relación amorosa o sentimental con los compañeros de trabajo, propietarios, arrendatarios y/o residentes del punto de trabajo asignado por la Central. y con los administradores y/o clientes de la Central.
29. Afectar de forma culposa las relaciones íntimas y laborales de los compañeros de trabajo, usuarios y/o clientes de CINCOP LTDA.
30. Realizar cualquier tipo de actividad comercial y/o personal empleando los recursos técnicos, humanos, temporales o espaciales de CINCOP LTDA., diferentes a las funciones propias del cargo o instrucciones del empleador.

PARAGRAFO: Realizar alguna de las conductas contenidas en el presente artículo se entenderá como una falta grave del trabajador, causal de despido justificado.

CAPÍTULO XXI. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 90°. La Central no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual.

Artículo 91°. Constituyen faltas disciplinarias, el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Central y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 83, 89 y 94 del presente reglamento.

Artículo 92. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.
3. Muy graves

PARAGRAFO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará el juzgador atendiendo los siguientes criterios:

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

Artículo 93. FALTAS MUY GRAVES	
1	Atentar contra la integridad física o moral de compañeros de trabajo, directivos, visitantes o terceros relacionados con CINCOOP.
2	Portar armas dentro de las instalaciones de la Central sin autorización legal.
3	Cometer hurto, fraude, abuso de confianza o apropiación indebida de bienes de la Central o de terceros.
4	Falsificar documentos, registros, certificaciones o información de la Central.
5	Poner en riesgo el patrimonio de CINCOOP mediante actuaciones dolosas o abusando de la confianza depositada.
6	Portar, consumir, distribuir o comercializar sustancias psicoactivas o drogas dentro de la Central o durante la jornada laboral.
7	Liderar actos de indisciplina colectiva o promover daños y destrucción de bienes de la Central.
8	Maltratar, intimidar, amenazar, chantajear o agredir física o verbalmente a cualquier persona vinculada con la Central.
9	Suplantar a trabajadores, directivos, autoridades o terceros.
10	Violar deliberadamente el Código de Ética o las prohibiciones establecidas para los trabajadores cuando ello afecte gravemente a la Central.
11	Revelar información confidencial o reservada de CINCOOP.
12	Incumplir deliberadamente normas de Seguridad y Salud en el Trabajo generando riesgo grave para las personas o las instalaciones.
13	Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia en el trabajo.
14	Presentarse a laborar bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas cuando ello represente riesgo para sí mismo, terceros o la operación.
15	Ser condenado mediante sentencia ejecutoriada por delitos que afecten la confianza indispensable para el desempeño del cargo, conforme a la ley.
16	Reincidir en faltas graves después de haber sido sancionado disciplinariamente.

Artículo 94. FALTAS GRAVES	
1	Reincidir en faltas leves previamente sancionadas dentro de un mismo período anual.
2	Incumplir las normas, procedimientos, instrucciones o medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando dicha conducta genere riesgo para la seguridad, la salud o la integridad propia o de terceros.
3	Desatender procedimientos operativos, administrativos o de calidad establecidos por la Central.
4	Ocasionar daños por negligencia a equipos, herramientas, materiales o instalaciones.
5	Realizar actos irrespetuosos, ofensivos, injuriosos, discriminatorios o de maltrato hacia compañeros de trabajo, superiores, subordinados, asociados, clientes, proveedores o terceros relacionados con la Central.
6	Abandonar el puesto de trabajo sin autorización.
7	Utilizar inadecuadamente los bienes, equipos y recursos de CINCOOP.
8	Incurrir en ausencias injustificadas reiteradas que afecten el normal funcionamiento de la Central.
9	Desatender de manera injustificada los procedimientos operativos, administrativos, de control interno, calidad o seguridad establecidos por la Central.
10	Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos que alteren significativamente sus capacidades para el desempeño seguro de sus funciones, salvo que exista prescripción médica debidamente informada al empleador cuando sea procedente.
11	Ausentarse del trabajo o abandonar el puesto de trabajo sin autorización o sin justa causa, cuando dicha conducta afecte el normal desarrollo de las actividades de la Central.
12	Negarse a utilizar los Elementos de Protección Personal (EPP).
13	Desatender procedimientos operativos, administrativos o de calidad establecidos por la Central.
14	Negarse a participar en capacitaciones, simulacros o actividades obligatorias de SST.
15	No reportar oportunamente accidentes de trabajo, incidentes, actos o condiciones inseguros de los cuales tenga conocimiento y que deban ser informados de conformidad con los procedimientos internos de la Central.

16	No asistir injustificadamente a las evaluaciones médicas ocupacionales legalmente obligatorias programadas por la Central de conformidad con la normatividad vigente.
17	Desobedecer de manera injustificada las instrucciones impartidas por brigadistas de emergencia, coordinadores de evacuación, responsables del SG-SST o personal autorizado durante simulacros, emergencias o situaciones que impliquen riesgos para la seguridad y salud de las personas.

Artículo 95. FALTAS LEVES	
1	Llegar tarde al inicio de la jornada laboral, sin causa justificada, hasta en dos (2) ocasiones durante el mismo mes calendario.
2	Descuidar el orden y aseo del puesto de trabajo.
3	No portar adecuadamente el uniforme o elementos de identificación.
4	Utilizar celulares o dispositivos electrónicos en áreas restringidas sin autorización.
5	Omitir el diligenciamiento oportuno de registros o formatos de trabajo.
6	No asistir a capacitaciones de SST sin justificación.
7	No reportar oportunamente actos o condiciones inseguras
8	No enviar a la Dirección de CINCOOP el informe semanal de cada departamento

CAPÍTULO XXII. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 96°. El procedimiento disciplinario previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo se desarrollará con observancia de lo dispuesto en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, que garantiza el derecho fundamental al debido proceso; en los artículos 58, 60, 62, 108 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo; en las disposiciones aplicables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, así como en la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia sobre el respeto del debido proceso en las actuaciones disciplinarias adelantadas por los empleadores.

En consecuencia, ninguna sanción disciplinaria podrá imponerse sin que previamente se garantice al trabajador el derecho a conocer los hechos que se le imputan, ejercer su defensa, presentar y controvertir pruebas y obtener una decisión motivada.

Artículo 97°. Inicio del procedimiento disciplinario.

El procedimiento disciplinario podrá iniciarse cuando la Central tenga conocimiento de la presunta comisión de una falta disciplinaria mediante:

- Informe del jefe inmediato.
- Reportes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Quejas formuladas por trabajadores, asociados, clientes, proveedores o terceros.
- Informes de auditoría, control interno o investigaciones administrativas.

e) Reportes provenientes de sistemas tecnológicos, videovigilancia, controles de acceso u otros medios de prueba obtenidos conforme a la legislación vigente.

1. Formulación de cargos: Una vez determinado por el empleador la apertura del proceso disciplinario se deberá notificar al trabajador implicado de la citación de descargos, donde establecerá los hechos o conductas que motivaron la apertura de este. De igual manera, se le comunicará los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes/obligaciones a que estas conductas dan lugar, las cuales deberán estar preestablecidos en el contrato laboral, las políticas y procedimientos del empleador, la ley, u en órdenes del personal que represente el empleador o en este reglamento interno de trabajo y ser indicadas al trabajador con absoluta claridad, así como la calificación provisional de las conductas cometidas y las pruebas que motivaron la apertura del proceso disciplinario, propendiendo por la protección del debido al proceso del mismo.

2. Traslado de pruebas: el empleador deberá comunicar al trabajador implicado las pruebas en las que se basa para la imputación y sobre las cuales se motiva la imposición de un proceso disciplinario, otorgando un término prudencial para controvertirlas y allegar las que crea pertinentes, velando en todo momento porque el trabajador ejerza su derecho a la defensa.

3. Diligencia de descargos: Puesto en conocimiento del trabajador las circunstancias de modo, tiempo y lugar que dieron origen al proceso disciplinario, este deberá contar con el espacio oportuno para poder presentar de manera verbal y escrita sus descargos, así como la presentación de las pruebas que tenga a su favor.

PARAGRAFO PRIMERO. El empleador en la diligencia de descargos deberá permitir al trabajador el reconocimiento y contradicción de las pruebas que sustentan la imputación.

PARAGRAFO SEGUNDO. El empleador levantará un acta de la diligencia de descargos, como constancia de lo sucedido, la cual se deberá firmar por todos los que asistieron. Si alguno de los asistentes se negare a firmar, se llamará a dos testigos que den fe de lo sucedido.

4. Imposición de la sanción: Agotados los descargos, el empleador a o quien a esta represente tomará una decisión motivada, congruente y proporcional a la falta cometida basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. La decisión podrá ser desde un llamado de atención, una suspensión al contrato de trabajo o la terminación de este con justa causa, en dicha imposición deberá indicarle las obligaciones contractuales, legales o de este reglamento interno de trabajo en las cuales han sido previstas las faltas imputadas. Si procede una sanción, esta deberá ser proporcional a la falta, sin desconocer los principios de dignidad humana e igualdad.

5. Notificación de la sanción: el empleador notificará por escrito la decisión al trabajador, el cual deberá firmar el recibido, si se negare el empleador solicitará a dos testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva.

6. Inconformidad: Si el trabajador está inconforme con la decisión podrá recurrir a la justicia ordinaria laboral.

PARAGRAFO TERCERO. En el proceso disciplinario sancionatorio previsto en éste Capítulo se respetará el Debido Proceso consagrado en la Constitución Política Nacional, por lo tanto, cualquier trabajador que sea sometido a éste trámite, sólo podrá ser

sancionado por causal previamente estipulada en este Reglamento o disposiciones que tengan el carácter de contractual, así como lineamientos internos y políticas de la compañía, en el cual la conducta objeto del proceso disciplinario se contemple como falta disciplinaria, agotando el procedimiento aquí previsto y por las personas facultadas para ello, cualquier sanción impuesta desconociendo estas premisas será ineficaz de pleno derecho.

PARAGRAFO CUARTO. En caso de que el trabajador tenga alguna discapacidad, se garantizarán medidas y ajustes razonables que aseguren la comunicación efectiva y el ejercicio pleno de su derecho de defensa.

PARAGRAFO QUINTO. El presente procedimiento podrá adelantarse mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre que el trabajador cuente con los medios necesarios y se respeten las garantías procesales.

PARAGRAFO SEXTO. Este procedimiento deberá adelantarse en un término razonable, conforme al principio de inmediatez, salvo que se establezca uno diferente en convención colectiva, laudo arbitral o en el presente reglamento.

PARAGRAFO SÉPTIMO. El término de cinco (5) días hábiles para ejercer el derecho de defensa comenzará a aplicarse a partir del 25 de junio de 2026, conforme al período de transición establecido por la Ley 2466 de 2025. Hasta dicha fecha, la citación y la diligencia de descargos se continuarán realizando con al menos un (1) día de antelación.

Artículo 98°. Escala de sanciones disciplinarias.

Las sanciones disciplinarias se impondrán con observancia de los principios de legalidad, debido proceso, razonabilidad, proporcionalidad, gradualidad y favorabilidad, teniendo en cuenta la naturaleza de la falta, el grado de culpabilidad, los antecedentes disciplinarios del trabajador, la afectación ocasionada a la Central y los criterios de calificación establecidos en el presente Reglamento, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales vigentes.

a) Faltas leves

Las faltas leves darán lugar, según la gravedad de la conducta y los antecedentes disciplinarios del trabajador, a la imposición de una de las siguientes medidas:

1. Llamado de atención verbal, dejando constancia escrita de su realización.
2. Llamado de atención escrito.
3. Suspensión disciplinaria hasta por dos (2) días.

La reincidencia en faltas leves podrá dar lugar a su calificación como falta grave.

b) Faltas graves

Las faltas graves podrán dar lugar a la imposición de las siguientes sanciones:

1. Llamado de atención escrito.
2. Suspensión disciplinaria entre uno (1) y ocho (8) días, conforme a la gravedad de la conducta y los criterios establecidos en este Reglamento.

La reincidencia en faltas graves, o la comisión reiterada de conductas de esta naturaleza, podrá dar lugar a su calificación como falta muy grave.

c) Faltas muy graves

Las faltas calificadas como muy graves podrán dar lugar, según la naturaleza de la conducta, las circunstancias en que ocurrieron los hechos y las pruebas recaudadas durante el procedimiento disciplinario, a:

1. Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días, cuando legalmente proceda.
2. Terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando la conducta configure alguna de las causales previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en el presente Reglamento Interno de Trabajo o en las demás disposiciones legales aplicables, previo agotamiento del procedimiento disciplinario y con plena garantía del derecho de defensa y del debido proceso.

PARAGRAFO PRIMERO. La sanción disciplinaria será impuesta mediante decisión motivada, una vez agotado el procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento, garantizando al trabajador el derecho de defensa, contradicción y debido proceso, de conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política.

PARAGRAFO SEGUNDO. La imposición de sanciones disciplinarias es independiente de las acciones civiles, penales, administrativas o fiscales que puedan derivarse de los mismos hechos, así como de la obligación del trabajador de reparar los perjuicios ocasionados cuando haya lugar a ello, conforme a la legislación vigente.

PARAGRAFO TERCERO. En ningún caso podrán imponerse sanciones no previstas en la ley, en el contrato de trabajo, en la convención colectiva, en el pacto colectivo, en el laudo arbitral o en el presente Reglamento Interno de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 99°. Competencia para adelantar el procedimiento disciplinario.

Corresponde a las coordinaciones y al director ejecutivo de la Central adelantar el procedimiento disciplinario, conocer en primera instancia de las presuntas faltas disciplinarias atribuidas a los trabajadores, dirigir la práctica y valoración de las pruebas, recibir los descargos y proferir la decisión debidamente motivada, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo y con observancia de los principios de legalidad, imparcialidad, proporcionalidad y debido proceso.

Contra la decisión que imponga una sanción disciplinaria procederá el recurso de reposición ante el director ejecutivo y, en subsidio, el recurso de apelación ante el Consejo de Dirección, el cual decidirá en segunda y última instancia dentro de un término razonable, mediante decisión motivada.

Cuando la decisión adoptada corresponda a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previamente deberá agotarse el procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento, garantizando al trabajador el derecho de defensa, contradicción, presentación y controversia de pruebas y demás garantías propias del debido proceso.

No producirá efecto jurídico alguno la sanción disciplinaria impuesta con desconocimiento del procedimiento previsto en este Reglamento, del derecho de defensa, del debido proceso o de las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO XXIII. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 100°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

1. Por parte del empleador:

2. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
3. 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 usuarios y/o clientes de la Central.
4. 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 o socios, jefes.
5. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, dotación, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
6. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
7. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo.
8. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
9. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Central.
10. 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.
11. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
12. Todo vicio del trabajador dentro o fuera de las instalaciones del punto de servicio que perturbe la disciplina del establecimiento.
13. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
14. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
15. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Central.
16. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso.
17. Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.
18. Alterar los precios de los productos o servicios que ofrezca CINCOOP o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.
19. Todas y cada una de las faltas graves contempladas en el artículo 100 del presente reglamento.

3. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

PARAGRAFO SEGUNDO: La terminación del contrato laboral por parte del empleador no se entenderá como una sanción disciplinaria, en consecuencia, no estará obligado a llamarlo a descargos ni se sujetará al trámite consagrado en el CAPÍTULO XXII de este reglamento, sin embargo, podrá el empleador solicitarle al trabajador que rinda descargos cuando estime conveniente.

Artículo 101°. Para dar aplicación al artículo 96 precedente, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

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

Artículo 102°. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al

segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

CAPÍTULO XXVI. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 103°. Definición de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2 a 7 de la Ley 1010 de 2006 y ley 2365 de 2024.

Artículo 104°. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por CINCOOP constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la Central y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 105°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Central ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio.
2. Crear espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Central.
3. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores, a fin de:
 - 3.1 Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - 3.2 Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - 3.3 Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Artículo 106°. Acoso Sexual. Se entiende acoso sexual como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, esto es cuando ocurre en escenarios como:

4. - El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
5. - Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral; - Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
6. - En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
7. - Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, y cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
8. - En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

ARTÍCULO 107. Son derechos de las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTICULO 108. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

9. 1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
10. 2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
11. 4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
12. 5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
13. 6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
14. 7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación. Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

Artículo 109. La entidad establece un protocolo de atención a quejas por acoso sexual, lineamientos que deberán cumplirse por el personal de la compañía. Para lo cual, las quejas por acoso sexual se tramitarán de conformidad con el protocolo establecido por la compañía para tal fin, dejando la salvedad que serán conocidas por el Comité de Convivencia Laboral -organismo de carácter imparcial-.

PARAGRAFO PRIMERO: toda persona que considere haber sido víctima de acoso laboral sexual en el interior de la entidad, podrá poner en conocimiento el hecho a la fiscalía general de la nación.

Artículo 110°. Las conductas de acoso sexual serán consideradas como falta grave y se procederá con la terminación del contrato por justa causa, siempre que se cuenta con revisión y recomendación previa por parte del Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 111°. Cualquier vacío al protocolo de acoso sexual será tratado de conformidad con la ley 1010 de 2006, la ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes.

Artículo 112. Procedimiento interno. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. La Central tendrá un comité integrado por tres (3) miembros, un (1) representante de los trabajadores y dos (2) del empleador. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Central en relación con el buen ambiente ya la armonía en las relaciones de trabajo, formulando las sugerencias y las consideraciones que estimare necesarias a las áreas responsables o involucradas.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
3. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
4. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral conviviente respecto a las situaciones que se llegasen a presentar, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
5. Hacer las sugerencias que consideré necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral.
6. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
8. Este comité se reunirá por lo menos cada cuatro (4) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente constitutivas de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad Central para el mejoramiento de la vida laboral,
9. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité, en la sesión respectiva, las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

10. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Gerente, para que adelante los procedimientos que correspondan, de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

CAPÍTULO XXV. PROTECCIÓN DE DATOS

Artículo 113. Tratamiento de datos personales.

La Central dará tratamiento a los datos personales de los trabajadores, aspirantes, contratistas y demás titulares de información, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre protección de datos personales, especialmente la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1074 de 2015 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Los datos personales serán recolectados, almacenados, usados, circulados y suprimidos únicamente para fines relacionados con la gestión laboral, administrativa, contractual, de seguridad y salud en el trabajo, bienestar, formación, cumplimiento de obligaciones legales y demás actividades propias de la relación laboral.

La Central adoptará las medidas técnicas, humanas y administrativas necesarias para garantizar la seguridad de la información y evitar su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.

Los trabajadores deberán suministrar información veraz, completa y actualizada cuando sea requerida para el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales.

Artículo 114. Confidencialidad y reserva de la información.

Los trabajadores están obligados a supervisor estricta reserva sobre toda información confidencial o de carácter reservado a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones, incluyendo información técnica, financiera, comercial, estratégica, operativa, jurídica, académica, administrativa, bases de datos, información de clientes, proveedores, asociados, estudiantes, usuarios y demás información de propiedad de la Central.

Se prohíbe divulgar, copiar, reproducir, transferir, utilizar para beneficio propio o de terceros, o permitir el acceso no autorizado a información reservada de la Central, salvo autorización expresa de la Dirección o por requerimiento de autoridad competente.

La obligación de confidencialidad subsistirá aun después de terminada la relación laboral, sin perjuicio de las acciones disciplinarias, civiles, administrativas o penales a que haya lugar por el incumplimiento de esta disposición. El uso de sistemas informáticos, correos electrónicos corporativos, bases de datos y demás recursos tecnológicos deberá realizarse exclusivamente para fines laborales y de acuerdo con las políticas internas de seguridad de la información adoptadas por la Central.

CAPÍTULO XXVI. PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Artículo 115. Prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo.

La Central adoptará las políticas, procedimientos y controles necesarios para prevenir que sus operaciones, servicios o actividades sean utilizadas para el lavado de activos, la financiación del terrorismo o la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, de conformidad con la normatividad vigente y las directrices de las autoridades competentes.

Artículo 116. Obligaciones de los trabajadores.

Todos los trabajadores deberán cumplir las políticas y procedimientos establecidos por la Central para la prevención de estos riesgos, suministrar información veraz cuando sea requerida e informar oportunamente cualquier operación, conducta o situación inusual que conozcan en el ejercicio de sus funciones.

La información relacionada con estos procedimientos tendrá carácter confidencial y su incumplimiento constituirá falta disciplinaria de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Si me indica si **CINCOP** está vigilada por la Superintendencia de la Economía Solidaria y cuál es su nivel de supervisión **(3)**, puedo decirle con precisión si está obligada a implementar SARLAFT y ajustar el texto del reglamento a esa obligación

CAPÍTULO XXVII. RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITE

Artículo 117°. El personal deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad con la enumeración hecha en el artículo 85 de este Reglamento. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por este, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo, en este caso deberá realizarse de forma escrita. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza, en ningún caso por un término mayor a 15 días calendario.

CAPÍTULO XXVIII. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 118°. La Central reconocerá a todos sus funcionarios las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

Artículo 119°. En la central no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

Artículo 120°. La liquidación de salarios adeudados y prestaciones sociales por terminación de la relación laboral será pagadera en los próximos treinta (30) días posteriores a la terminación del vínculo.

CAPÍTULO XXIX. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

Artículo 121°. La Central publicará el Reglamento Interno de Trabajo una vez esté elaborado y adoptado, garantizando su disponibilidad y acceso para todos los trabajadores. Para ello, se fijarán dos (2) copias legibles en dos (2) sitios visibles del lugar de trabajo y, adicionalmente, se realizará su publicación a través de un medio virtual, al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento.

Cuando existan varios lugares de trabajo separados, se hará la publicación física en cada uno de ellos, salvo que se opte por la publicación mediante un medio virtual, en cuyo caso no será necesario realizar varias publicaciones físicas.

La Central también podrá cargar el reglamento en su página web, si dispone de una, o enviarlo a los trabajadores por canales digitales como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. Asimismo, se informará a los trabajadores, mediante circular interna, sobre el contenido del reglamento y la fecha a partir de la cual entrará en vigor.

CAPÍTULO XXX. VIGENCIA

Artículo 122°. El presente Reglamento entrará a regir a los quince (15) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 17 ley 1429 de 2010)

CAPÍTULO XXXI. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 123°. Desde la fecha en que entra en vigor este reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido el empleador.

CAPÍTULO XXXII. CLAUSULAS INEFICACES

Artículo 124 ° No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 C.S.T.).

Dado en el Bogotá DC, a los XXX días del mes de JULIO de dos mil veintiséis (2026).

**SALOMON CASTIBLANCO
REPRESENTANTE LEGAL**

ANEXO 1

DEFINICIONES

- **ACCIDENTE DE TRABAJO:** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce una lesión, perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o muerte, conforme a la legislación vigente.
- **ACOSO LABORAL:** Conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador, encaminada a infundir miedo, intimidación, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia, en los términos de la legislación vigente.
- **ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL:** Conducta de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, que se presente una o varias veces en el contexto laboral.
- **CANALES DE ATENCIÓN Y QUEJAS:** Medios dispuestos por el empleador para recibir, tramitar y atender solicitudes, quejas, reclamos o denuncias.
- **CARGO DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO:** Cargo que, por sus funciones y responsabilidades, implica dirección, administración, representación, manejo de recursos o información reservada y requiere un especial grado de confianza.
- **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** Instancia encargada de prevenir y contribuir a la solución de situaciones relacionadas con el acoso laboral, conforme a la normatividad vigente.
- **CONTRATO DE TRABAJO:** Acuerdo por el cual una persona presta un servicio personal a otra, bajo subordinación y mediante remuneración, conforme a la legislación laboral.
- **COPASST:** Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo encargado de promover y vigilar el cumplimiento de las normas de SST.
- **DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO:** Garantías que deben respetarse en toda actuación disciplinaria, incluyendo el conocimiento de los hechos, el derecho de defensa, los descargos y la posibilidad de aportar y controvertir pruebas.
- **DESCANSO OBLIGATORIO:** Período durante el cual el trabajador tiene derecho a no prestar sus servicios, de acuerdo con la legislación laboral vigente.
- **DESCARGOS:** Manifestación mediante la cual el trabajador ejerce su derecho de defensa frente a los hechos que se le atribuyen.
- **DESCONEXIÓN LABORAL:** Derecho del trabajador a no tener contacto o requerimientos relacionados con el trabajo fuera de su jornada laboral, descansos o vacaciones, en los términos establecidos por la ley.
- **DISCRIMINACIÓN:** Trato diferenciado, exclusión, restricción o preferencia que afecte injustificadamente los derechos de una persona y resulte contrario a la Constitución o la ley.
- **EMPLEADOR:** Persona natural o jurídica que recibe la prestación personal de servicios de uno o varios trabajadores y asume las obligaciones derivadas de la relación laboral.
- **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP):** Elementos destinados a proteger al trabajador frente a uno o varios riesgos presentes durante la ejecución de sus actividades.

- **FALTA DISCIPLINARIA:** Acción u omisión que constituye incumplimiento de las obligaciones, deberes o prohibiciones laborales establecidas en la ley, el contrato o el reglamento.
- **FALTA GRAVÍSIMA:** Incumplimiento de especial gravedad que, por su naturaleza, consecuencias o circunstancias, vulnera de manera grave los deberes y obligaciones laborales o causa una afectación significativa al empleador, a los trabajadores o a terceros.
- **FALTA GRAVE:** Incumplimiento que, por su naturaleza, consecuencias o circunstancias, afecta significativamente las obligaciones laborales o los intereses del empleador.
- **FALTA LEVE:** Incumplimiento de menor gravedad de las obligaciones, deberes o prohibiciones laborales.
- **HORARIO DE TRABAJO:** Distribución de las horas que comprende la jornada laboral.
- **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:** Principio que garantiza a los trabajadores un trato digno, respetuoso y libre de discriminación.
- **INCIDENTE DE TRABAJO:** Suceso relacionado con el trabajo en el que ocurrió o pudo haber ocurrido una lesión o afectación a la salud.
- **JORNADA LABORAL:** Tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios o se encuentra a disposición del empleador, de acuerdo con la jornada pactada y la legislación vigente.
- **PELIGRO:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño a la salud de los trabajadores, equipos o instalaciones.
- **PRESTACIONES SOCIALES:** Beneficios reconocidos al trabajador por disposición legal, de acuerdo con los requisitos establecidos en la legislación laboral.
- **PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES:** Derecho de las personas a conocer, actualizar, rectificar y ejercer control sobre el tratamiento de sus datos personales, conforme a la legislación vigente.
- **RIESGO:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento peligroso y la severidad del daño que pueda causar.
- **SALARIO:** Remuneración que recibe el trabajador como contraprestación directa por sus servicios.
- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST):** Disciplina orientada a la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y a la promoción y protección de la salud de los trabajadores.
- **TRABAJO NOCTURNO:** Trabajo realizado entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente, conforme a la modificación introducida por la Ley 2466 de 2025 y su entrada en vigor.
- **TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS:** Trabajo que excede la jornada ordinaria pactada o la jornada máxima legal, en los términos establecidos por la legislación laboral.
- **TRABAJADOR:** Persona natural que presta servicios personales a un empleador, bajo subordinación y mediante remuneración.