



Colanta®

Sabe más, Sabe a campo

DOCUMENTO ORIGINAL

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
COOPERATIVA COLANTA

ÍNDICE	PÁGINA
CAPÍTULO I VIGENCIA Y ALCANCES DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	3
CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN	3
CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA	3
CAPÍTULO IV TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES, TRANSITORIOS Y/O EN MISIÓN	3
CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO	4
CAPÍTULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	5
CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	6
CAPÍTULO VIII DESCANSO EXTRALEGAL O ADICIONAL	6
CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS	6
CAPÍTULO X PERMISOS Y LICENCIAS	7
CAPÍTULO XI SALARIO, LUGAR, PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN	8
CAPÍTULO XII SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	8
CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO	10
CAPÍTULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD	11
CAPÍTULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN	11
CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES DE COLANTA Y LOS ASOCIADOS TRABAJADORES	11
CAPÍTULO XVII PROHIBICIONES PARA COLANTA Y LOS TRABAJADORES	15
CAPÍTULO XVIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO	17
TITULO I_ ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	17
TITULO II_ DEL PROCESO DISCIPLINARIO	18
TITULO III_ DE LA TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA	21
CAPÍTULO XIX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, LA DISCRIMINACIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	24
CAPÍTULO XX DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES	25
CAPÍTULO XXI TRÀMITE PARA LAS SOLICITUDES, QUEJAS Y RECLAMOS	25
CAPÍTULO XXII OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA	25
CAPÍTULO XXIII PUBLICACIONES	27
CAPÍTULO XXIV VIGENCIA	27
CAPÍTULO XXV DISPOSICIONES FINALES	27
CAPÍTULO XXVI CLAUSULAS INEFICACES	27

CAPÍTULO I VIGENCIA Y ALCANCES DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Artículo 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Cooperativa Colanta, quien para los efectos se denominará Colanta, con domicilio principal en la Calle 74 N° 64 a 51, Barrio Caribe, Medellín – Ant., regirá para todas las sedes que funcionan dentro del territorio nacional y las que pudiesen llegar a funcionar en el futuro. A sus disposiciones quedan sujetos, tanto el empleador como sus Asociados Trabajadores, practicantes y aprendices, y las mismas forman parte de los contratos individuales de trabajo que se hayan celebrado o se celebren por escrito entre las partes, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, solo puede ser favorable al trabajador.

Cuando este Reglamento hace referencia al “trabajador”, se refiere a los Asociados Trabajadores, aprendices, practicantes y, a todos aquellos que, de acuerdo con la norma laboral, están supeditados al cumplimiento de este.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2. El aspirante a ocupar un cargo en Colanta debe cumplir con lo adoptado en el procedimiento establecido para la selección y contratación, motivo por el cual el aspirante debe hacer entrega de una serie de documentación y ajustarse a un perfil de educación, experiencia, formación complementaria y competencias organizacionales; proceso de selección que está diseñado como un espacio de participación voluntaria y de trato equitativo, respetuoso y libre de discriminación para todos los aspirantes.

Colanta divulga sus vacantes en el portal bolsa de empleo Colanta (<https://bolsaempleo.colanta.com.co/>) , desde el portal se hace la revisión y reclutamiento de las hojas de vida del personal que se registra y postula a las convocatorias.

Durante el proceso de selección y contratación se realizará consulta en listas de control nacional e internacional de los candidatos, mediante un aplicativo definido por el Departamento de Unidad de Cumplimiento para realizar dicha verificación, con el fin de evitar actividades ilícitas, lavado de activos o financiación del terrorismo.

Para las personas que aspiren a cargos clasificados como criticidad alta y media en la "Matriz Cargos Críticos Operador Económico Autorizado (OEA)" se realizará visita domiciliaria, de acuerdo con el instructivo establecido para tal fin.

Exámenes de ingreso: Serán los dispuestos por Seguridad y Salud en el Trabajo, dependiendo del perfil del cargo a desempeñar. No podrá ser contratado quien, de acuerdo con el perfil biofísico, no cumpla las condiciones para el cargo. En ningún caso la limitación de una persona será motivo para obstaculizar su vinculación laboral a Colanta, a menos, que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Si omite u oculta dicha condición será justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Parágrafo 1. Los exámenes médicos de ingreso y periódicos correrán por cuenta de Colanta y serán realizados por personal competente; los exámenes de retiro se llevarán a cabo por decisión del trabajador, dentro de los 5 días siguientes a la culminación de su contrato laboral y estarán a cargo de la IPS asignada.

Parágrafo 2. Queda entendido que no se elaborará contrato, ni se producirá el ingreso de personal alguno a Colanta, hasta tanto no se cumpla con los requisitos exigidos en el capítulo II de este Reglamento.

Parágrafo 3: En la Cooperativa Colanta prevalece el trabajo en modalidad presencial y en circunstancias extraordinarias para los casos en que la ley lo autorice, COLANTA, podrá utilizar cualquier otra modalidad (teletrabajo, trabajo autónomo, teletrabajo móvil, teletrabajo híbrido, teletrabajo transnacional, teletrabajo temporal o emergente) de acuerdo al procedimiento que en su momento establezca el comité de asuntos laborales para ello.

CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA

Artículo 3. Una vez admitido el aspirante, se celebrará por escrito el correspondiente contrato y se estipulará en él, un periodo de prueba, donde se podrá apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo, cuyo término de duración no puede exceder de 2 meses y en los contratos a término fijo inferior a un año no podrá ser superior a la quinta parte del término inicial, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 4. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso de alguna de las partes. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones sociales exigidas por Ley.

CAPÍTULO IV TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES, TRANSITORIOS Y/O EN MISIÓN

Artículo 5. Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración, no mayor de un mes relacionado con labores distintas de las actividades normales de Colanta. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a prestaciones sociales y al descanso remunerado en dominicales y festivos.

Artículo 6. Los trabajadores en misión contratados mediante Empresa de Servicios Temporales recibirán la totalidad de su remuneración y sus prestaciones por parte de la Empresa de Servicios Temporales.

Como usuario, Colanta solo tendrá, con respecto al trabajador en misión, la obligación de efectuar la correspondiente capacitación en prevención de riesgos, suministrar elementos de protección personal (EPP) y cumplir con las demás disposiciones de Ley.

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

Artículo 7. La jornada ordinaria a la fecha de publicación de este Reglamento es de 44 horas semanales. Los trabajadores tendrán derecho a cuarenta minutos semanales de dicha jornada, exclusivamente para actividades culturales, deportivas, recreativas o de capacitación. Este tiempo se irá reduciendo proporcionalmente en la medida que se reduzca la jornada laboral desapareciendo en su totalidad en julio de 2026, en los términos de la Ley 2101 de 2.021.

Parágrafo 1. De acuerdo con lo establecido en la Ley 2101 de 2.021, a partir del 15 de julio de 2.026, se reducirá en dos (2) horas, quedando la jornada laboral en cuarenta y dos (42) horas semanales. Para efectos de esta reducción, la jornada diaria ordinaria máxima será de siete (07) horas y se tendrán como turnos laborales los que el jefe de Gestión Humana determine en la circular que regule el tema, la cual deberá ser debidamente publicada en los mismos términos que la Cooperativa defina para la publicación de este Reglamento, según señala la ley, advirtiendo que con la publicación de la circular esta se entenderá incorporada al Reglamento Interno de Trabajo y será de obligatorio cumplimiento.

Parágrafo 2. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

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

Artículo 8. Colanta diseñará los turnos de trabajo de acuerdo con sus necesidades. Estos turnos serán informados oportunamente a los Asociados Trabajadores y podrán ser flexibles día a día sin exceder la jornada máxima laboral vigente para cada año, según lo regulado en el artículo 7 del presente reglamento.

Parágrafo 1. No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, tales como Gerente, Directores, Jefes, Coordinadores, Oficial de Cumplimiento, abogados con capacidad de representación y otros cargos que tengan facultad de representación y los que se establezcan por medio de un otrosí al contrato de trabajo. Tampoco para los que ejerciten jornadas discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de horas máximas diarias constituya trabajos suplementarios ni implique sobre remuneración alguna.

Artículo 9. Colanta y los trabajadores podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo, es decir, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y, hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada.

Parágrafo 1. De acuerdo con lo establecido en la Ley 2101 de 2021, una vez se haya reducido totalmente la jornada laboral a cuarenta y dos (42) horas semanales, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria.

Artículo 10. A la fecha de publicación de este Reglamento se relacionan las diferentes jornadas de trabajo, establecidas en Colanta; no obstante, los turnos podrán modificarse de acuerdo con lo que la Ley estipule y las necesidades de la Cooperativa:

- a. **Personal de Oficina:** de lunes a viernes, con 1 hora de alimentación no remunerada acordada con el jefe inmediato, horario que no excederá la jornada semanal máxima legal, con base en los siguientes turnos:

Lunes, martes, jueves y viernes: De 7:00 am a 5:00 pm.

Miércoles: De 7:00 am a 4:00 pm

- b. **Personal de Planta procesadoras, recibos de leche, queseras, procesos productivos, distribución, CEDIS y personal de operaciones de Plantas y comercializadoras:** Laboran 44 horas a la semana mediante turnos rotativos sin solución de continuidad, ajustados a las necesidades del proceso y de acuerdo con los siguientes turnos:

No. TURNO	HORARIO	No. TURNO	HORARIO	No. TURNO	HORARIO
1	1 A.M. - 9 A.M.	9	9 A.M. - 5 P.M.	17	5 P.M. - 1 A.M.
2	2 A.M. - 10 A.M.	10	10 A.M. - 6 P.M.	18	6 P.M. - 2 A.M.
3	3 A.M. - 11 A.M.	11	11 A.M. - 7 P.M.	19	7 P.M. - 3 A.M.
4	4 A.M. - 12 P.M.	12	12 P.M. - 8 P.M.	20	8 P.M. - 4 A.M.
5	5 A.M. - 1 P.M.	13	1 P.M. - 9 P.M.	21	9 P.M. - 5 A.M.
6	6 A.M. - 2 P.M.	14	2 P.M. - 10 P.M.	22	10 P.M. - 6 A.M.
7	7 A.M. - 3 P.M.	15	3 P.M. - 11 P.M.	23	11 P.M. - 7 A.M.
8	8 A.M. - 4 P.M.	16	4 P.M. - 12 P.M.	24	12 P.M. - 8 A.M.

La reducción de las dos horas semanales se aplicará a alguno de los turnos de la tabla anterior fijando los días y garantizando que no se supere la jornada ordinaria máxima semanal prevista para el periodo de julio 2025 a julio 2026.

- c. **Personal de comercializadora, puntos de ventas, Recanto, delicatessen, almacenes agropecuarios, y personal de operaciones de los almacenes Agrocolantas:** Laboran 44 horas a la semana mediante turnos rotativos con una hora de alimentación, la cual no hace parte de la jornada laboral, ajustados a las necesidades del proceso y de acuerdo con los siguientes turnos:

No. TURNO	HORARIO	No. TURNO	HORARIO
1	5 A.M -2 P.M.	6	10 A.M.- 7 P.M.
2	6 A.M. - 3 P.M.	7	11 A.M. - 8 P.M.
3	7 A.M. - 4 P.M.	8	12 M. - 9 P.M.
4	8 A.M. - 5 P.M.	9	1 P.M. - 10 P.M.
5	9 A.M. - 6 P.M.		

La reducción de las dos horas semanales se aplicará a alguno de los turnos de la tabla anterior fijando los días y garantizando que no se supere la jornada ordinaria máxima semanal prevista para el periodo de julio 2025 a julio 2026.

- d. **Personal de transporte de flota propia:** podrán laborar en cualquiera de los turnos antes mencionados para personal de Planta procesadoras, recibos de leche, queseras, procesos productivos, distribución, CEDIS y personal de operaciones de Plantas y comercializadoras, o en jornada flexible, con una hora de alimentación, la cual no hace parte de la jornada laboral. Cuando se tome la decisión de aplicar la jornada flexible, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, sin exceder 44 horas semanales dentro de la jornada ordinaria, se mantendrá por un periodo mínimo de una semana y el líder de proceso deberá programar y comunicar de manera oportuna al asociado trabajador, quien previamente debe manifestar su consentimiento por escrito.

Parágrafo 1. Los días laborales para el personal administrativo son: de lunes a viernes, exceptuando los sábados y los días de fiesta nacional o guarda religiosa. El personal operativo tendrá su día compensatorio de acuerdo con el turno que le haya sido asignado, previo aviso y podrá ser en un día diferente al domingo.

Parágrafo 2. Los trabajadores deberán estar en las instalaciones o en el lugar donde lo disponga Colanta, debidamente uniformados y dispuestos para desarrollar sus actividades. La jornada de trabajo efectiva comenzará a contarse desde el mismo momento en el que los trabajadores inicien sus labores correspondientes en el lugar asignado, de acuerdo con su horario.

Parágrafo 3: Colanta podrá programar múltiples turnos, debido a la necesidad del servicio, los cuales no podrán exceder la jornada máxima legal.

Parágrafo 4: Por necesidad de la operación y en los casos que aplique, si se requiere más de una hora de alimentación, podrán modificarse los anteriores turnos, distribuyendo la jornada laboral en dos secciones, respetando la jornada semanal máxima, de conformidad con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 11. Sin que requiera permiso de autoridad, el número de horas señalado en las jornadas ordinarias y especiales de trabajo podrá ser elevado por Colanta, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, amenazas o de ocurrir algún accidente en el que sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse a los equipos o a la dotación que tenga Colanta; pero solo en la medida necesaria, para evitar que la marcha normal del establecimiento, sufra una perturbación grave.

Artículo 12. Puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo, cuando Colanta considere que determinada actividad por razón de su misma naturaleza o por necesidad, requiere ser atendida sin ninguna interrupción, pero no podrá sobrepasarse las horas por semana estipuladas por Ley.

CAPÍTULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 13. Pensando en el bienestar de los Asociados Trabajadores, aprendices y practicantes de la Cooperativa Colanta, se estipula que el trabajo diurno es de 6:00 A.M. a 6:00 P.M.; el trabajo nocturno es de 6:00 P.M. a 6:00 A.M.; no obstante, La Cooperativa podrá acogerse a los términos de Ley.

Artículo 14. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que sobrepasa la jornada máxima legal.

Artículo 15. Tasas y liquidación de recargos, las cuales se ajustarán de acuerdo con la Ley:

- El trabajo nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 51 literal c de la Ley 789 de 2002.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Parágrafo 1. Cada uno de los recargos a que se refieren los literales anteriores se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularse uno con otro.

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

Artículo 16. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y, el recargo por trabajo nocturno, se efectuarán junto con el salario del periodo siguiente.

Artículo 17. Colanta reconocerá trabajo suplementario solo cuando haya sido ordenado por el jefe inmediato.

CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 18. Como regla general serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana, sin embargo, el personal operativo que tenga su día de descanso obligatorio de acuerdo con el turno que le haya sido asignado en un día diferente al domingo, ese día le será reconocido como de descanso obligatorio remunerado.

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo 2. Labores Agropecuarias: los Asociados Trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas, que ejecutan labores no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y con derecho a un compensatorio.

Artículo 19. Colanta solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los Asociados Trabajadores aprendices y practicantes 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 una justa causa o por culpa o disposición de Colanta.

Se entiende por justa causa, el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de la remuneración de descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el Asociado Trabajador, aprendices y practicantes.

Artículo 20. Como remuneración del descanso dominical, el trabajador recibirá el salario ordinario de un día, aún en caso de que el descanso dominical coincida con un día festivo.

Parágrafo: Cuando se trate de trabajos que habitualmente se realicen el domingo, Colanta debe fijar con anticipación y, en un lugar público de sus instalaciones, la relación del personal que, por razones del servicio, no pueda disponer del descanso dominical. La relación también podrá ser comunicada por cualquier medio tecnológico que se disponga para comunicarse con los asociados trabajadores aprendices y practicantes, tales como pero sin limitarse, a grupos de whatsapp, correo electrónico, mensaje de texto, entre otros. En esta relación se incluirán también día y horas del descanso compensatorio.

Artículo 21. El descanso en domingos y los demás días expresados en el Artículo anterior, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 22. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea o por unidad de obra, el salario computable para efectos de la remuneración del descanso dominical o festivos, es el promedio de lo devengado por el Asociado Trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

Artículo 23. El trabajo en domingo o festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laborales, sin perjuicio del salario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Artículo 24. El trabajador, que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a elegir entre un descanso compensatorio remunerado o una retribución en dinero, mediante la forma prevista en el Artículo anterior.

Artículo 25. El trabajador, que labore habitualmente en día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado más la retribución en dinero correspondiente, de acuerdo con el Artículo 23 del presente Reglamento.

Artículo 26. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no puedan ser reemplazadas, sin grave perjuicio para Colanta, deben trabajar los domingos y festivos sin derecho al descanso compensatorio, pero con el recargo contemplado en el Artículo 23 de este Reglamento.

Artículo 27. El descanso compensatorio puede darse:

- a. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal que laboró el día de descanso o por turnos. No podrán autorizarse descansos anticipados ni acumularse días compensatorios.
- b. Desde el mediodía o una de la tarde del domingo o día de descanso obligatorio hasta el mediodía o una de la tarde del lunes o día siguiente al descanso.

CAPÍTULO VIII DESCANSO EXTRALEGAL O ADICIONAL

Artículo 28. Cuando por motivo de fiesta no determinado por la Ley o por este Reglamento, Colanta suspendiere el trabajo, quedará obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiere laborado efectivamente, salvo que haya mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o para su compensación en otro día hábil. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 29. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remunerados.

Artículo 30. Las vacaciones las programará Colanta y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador. Estas serán contabilizadas para el personal administrativo de lunes a viernes y personal operativo, de lunes a sábado.

Las vacaciones se harán efectivas por Colanta, teniendo en cuenta que no se vaya a perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso. Colanta informará al trabajador la fecha en la que ha de iniciar sus vacaciones, mínimo con quince (15) días de anticipación.

Artículo 31. Colanta puede establecer para todos o parte de sus trabajadores, una época fija simultánea para las vacaciones y, si así lo hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, 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.

Artículo 32. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 33. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero podrá autorizarse parte del pago de esa manera, de conformidad con la normatividad vigente. Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiese disfrutado de vacaciones, la compensación en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año laborado. En todo caso, para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

Artículo 34. El Asociado Trabajador gozará como mínimo, anualmente de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes hasta por dos (2) años, o hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, dirección o de manejo.

Artículo 35. Durante el periodo de vacaciones, el trabajador recibirá el salario que estaba devengando al inicio de ellas; en consecuencia, solo se excluirá para la liquidación de las vacaciones, el valor en días de descanso y el valor de trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con base en el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Parágrafo. En los contratos a término fijo superior e inferior a un año y, en los contratos indefinidos, los Asociados Trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

CAPÍTULO X PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 36. Colanta concederá permisos para los siguientes eventos: La autorización estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye, o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias y de acuerdo con las políticas que defina la Cooperativa.
- b. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- c. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- d. Para asistir a citas médicas con médico general, se considerarán los siguientes criterios: hora de la consulta, lugar donde se recibirá la atención médica y el término de la distancia, para otorgar el permiso.
- e. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- f. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, atender citaciones judiciales, administrativas y legales), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias permitan.

Parágrafo 1. Para los efectos del presente reglamento, se entienden por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: La hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente; hijos; padres y hermanos del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador; o las demás que estipule la Ley.

Parágrafo 2. La autorización estará sujeta a las siguientes condiciones: Salvo para la fuerza mayor o caso fortuito, el asociado trabajador deberá notificar con mínimo tres (03) días de anticipación a su superior, la necesidad del permiso, adjuntando para ello las constancias necesarias para demostrar el asunto que deberá atender. De igual manera, deberá conservar la constancia de haber atendido la cita o compromiso, para cuando el empleador lo requiera. Atendido el asunto para el que se concedió la licencia, si no se hubiere terminado el turno laboral para la fecha del otorgamiento, será obligatorio que el asociado trabajador se reintegre a sus funciones.

Para los casos de fuerza mayor o caso fortuito, deberán acreditar el acontecimiento, si es posible, el mismo día de los hechos, de lo contrario dentro de los tres (03) días siguientes al evento.

Artículo 37. Al practicante y/o aprendiz se le otorgará permiso remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

Artículo 38. Las licencias serán no remuneradas y van de 1 día en adelante, mediante previa aprobación del jefe inmediato, jefe de Departamento, Planta o Comercializadora y el jefe del Departamento de Gestión Humana.

Parágrafo. Las Asociadas Trabajadoras en estado de embarazo podrán empezar a disfrutar, al menos dos semanas antes del parto, de la prelicencia remunerada. Como también podrán disfrutar las trabajadoras de la licencia de maternidad, del periodo de lactancia y los trabajadores de la licencia de paternidad, de acuerdo con los términos establecidos en la Ley.

CAPÍTULO XI

SALARIO, LUGAR, PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

Artículo 39. Es salario toda remuneración ordinaria y, en general, todo lo que recibe el Asociado Trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio.

Artículo 40. No constituyen salario:

1. Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador a saber:
 - a. Primas extralegales, bonificaciones ocasionales, participación de excedentes.
2. Lo que reciba el Asociado Trabajador, con el único fin de poder desempeñar a cabalidad sus funciones, a saber:
 - a. Gastos de representación.
 - b. Elementos y herramientas de trabajo.
 - c. Medios de transporte.
 - d. Uniformes.
 - e. Elementos de protección personal (EPP).
3. Tampoco constituyen salario las prestaciones que se tratan en los títulos VII y IX del C.S. del T., ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador. Cuando las partes hayan pactado expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como: primas de antigüedad, de navidad, de vacaciones, bonificaciones por alimentación y frío, servicios de habitación, cafetería y vestuario, auxilios de lentes, nacimiento, matrimonio y transporte extralegal, al igual que el bono brigadista, CCL y COPASST, bono navideño y auxilio por sostenimiento de vehículo propio, cuando éstos apliquen. Tampoco constituyen salario las propinas que se reciban de terceros por la preparación y suministro de alimentos llevados a la mesa en la unidad de negocio Recanto o cualquier otra unidad definida por la Cooperativa y los bonos canasta como incentivo o premio en los concursos de índole comercial; así como las sumas que recibe, viáticos ocasionales y otras semejantes. Las demás estipuladas en el reglamento de prestaciones extralegales.
4. El pago de los viáticos que solo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte y, los gastos de representación, no constituye salario. Siempre que se ejecute se debe especificar el valor de cada uno de estos conceptos.

Artículo 41. El salario puede convenirse todo en dinero o parte en dinero y parte en especie; se entiende por salario en especie, la alimentación, habitación o vestuario que Colanta suministre al trabajador o a sus familiares como parte de la retribución ordinaria y permanente del servicio, excepto que se pacte que no constituyen salario.

El salario en especie debe evaluarse expresamente en todo contrato de trabajo y no puede ser mayor al cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. En caso de que el salario devengado sea el mínimo legal, no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del salario total.

Artículo 42. Formas y Libertad de Estipulación: Colanta y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea, pero siempre respetando el salario mínimo legal.

Artículo 43. El pago de los salarios, salvo convenio escrito entre las partes, o pago parcial del salario se efectuará mediante consignación en la cuenta de ahorros que cada trabajador tenga en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Colanta o en la Entidad Bancaria que el Asociado Trabajador designe.

Artículo 44. Colanta pagará el salario a sus Asociados Trabajadores quincenalmente (cada 15 días vencidos), la primera quincena se pagará los días 15 y, la segunda quincena, el último día de cada mes.

Artículo 45: La sección de Compensación y Beneficios (nómina) cuenta con un reglamento de prestaciones extralegales firmado por el representante legal, procedimientos e instructivos, en los cuales se estipulan lineamientos y políticas que se presentan en la Cooperativa por concepto de salario, no salario, viáticos, prestaciones sociales, prestaciones extralegales, entre otros.

CAPÍTULO XII

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

Artículo 46. Los servicios médicos que requieren los Asociados Trabajadores, aprendices y practicantes serán atendidos por las EPS (Entidades Promotoras de Salud), a través de la IPS que le haya sido asignada, de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Artículo 47. Todo asociado trabajador aprendiz o practicante que se sienta enfermo al punto que se disminuya su capacidad laboral deberá comunicarlo inmediatamente a su superior, por sí mismo o por interpuesta persona. En caso de incapacidad médica, esta debe ser expedida por la respectiva entidad del sistema de seguridad social, teniendo en cuenta la normatividad de abuso de derecho.

Artículo 48. Los asociados trabajadores, aprendices y practicantes, deben cumplir las instrucciones y prescripciones de todo tipo que ordene el médico, incluyendo las relacionadas con la incapacidad temporal, la que se genera para el reposo y recuperación, dentro y fuera de la jornada laboral como política de autocuidado.

Artículo 49. El asociado trabajador, aprendiz o practicante que se encuentre afectado de enfermedad que sea considerada contagiosa o que ponga en riesgo la inocuidad del producto, será rotado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si la rotación es definitiva. El trabajador debe informar a su jefe inmediato o al personal de Seguridad y Salud en el Trabajo las enfermedades de notificación obligatoria (ENO).

Artículo 50. Los asociados trabajadores, aprendices y practicantes deberán cumplir todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo, el manual de procedimientos del programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y, muy especialmente, las que establezca Colanta en materia de prevención de las enfermedades y los riesgos, en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y comunes. Además, deberá informar oportunamente de la presencia de riesgos que puedan afectar la salud, seguridad o los procesos de Colanta.

Sin perjuicio de lo que se defina como elementos de protección personal por parte de Seguridad y Salud en el Trabajo, es obligatorio el uso de los siguientes implementos de dotación dentro de las Plantas, de acuerdo con el área donde se encuentre laborando y los riesgos a que esté expuesto:

GRUPO	TIPO DE PELIGRO	ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL.
Condiciones de seguridad: Mecánico.	1. Herramientas manuales. 2. Elementos de máquinas. 3. Piezas a trabajar. 4. Materiales proyectados solidos o fluidos. 5. Puntos de operación. 6. Manipulación de materiales. 7. Mecanismo en movimiento.	Guantes Botas de seguridad Gafas
Condiciones de seguridad: Eléctrico.	1. Alta tensión (conexiones eléctricas). 2. Baja tensión (tableros de control). 3. Estática (transmisores de energía).	Botas dieléctricas Guantes
Condiciones de seguridad: Locativo.	Edificaciones y bodegas: 1. Superficies de trabajo. 2. Sistemas de almacenamiento. 3. Distribución de área de trabajo. 4. Falta de orden y aseo. 5. Estructuras e instalaciones. 6. Caídas de objetos.	Casco Guantes
Condiciones de seguridad: Tecnológico.	1. Explosión. 2. Fuga. 3. Derrame. 4. Incendio.	Autocontenido
Condiciones de seguridad: Accidente de tránsito.	Accidente de tránsito interno y externo.	Cinturón de seguridad
Condiciones de seguridad: Públicos.	1. atentados terroristas. 2. Hurto. 3. Desorden público.	
Condiciones de seguridad: Trabajos en alturas.	1. Equipos de protección contra caídas inadecuados. 2. Falta de protección colectiva. 3. Falta de protecciones individuales. 4. Falta de experiencia. 5. Exceso de confianza. 6. Falta de formación /información. 7. Defecto de fabricante. 8. Falta de mantenimiento. 9. Error de procedimiento. 10. Condición ambiental perjudicial.	Arnés Casco Eslinga
Condiciones de seguridad: Espacios confinados.	1. Deficiencia de oxígeno. 2. Combustible. 3. Contaminantes tóxicos en el aire. 4. Calor.	Caretas Casco Gafas
Químicos.	1. Material particulado (orgánicos e inorgánicos). 2. Fibras. 3. Líquidos (nieblas y rocíos). 4. Gases y vapores (monóxidos de carbono, peróxido de hidrogeno, amoniaco, etc.). 5. Uso, almacenamiento, transporte y manejo de productos químicos. 6. Humos metálicos y no metálicos.	Guantes Caretas
Físico.	1. Energía mecánica: Ruido (impacto, intermitente y continuo), canecas metálicas, pasteurizadores, pulidoras, etc.	Protector auditivo Gafas Caretas

	2. Energía térmica: Calor (hornos) y frío (refrigeradores). 3. Energía electromagnética: Radiaciones no ionizantes (sol, lámparas, arcos soldadura, etc.). 4. Iluminación inadecuada (luz visible por exceso o deficiencia). 5. Vibraciones. 6. Humedad.	Mascara
Biomecánicos.	1. Postura inadecuada (prolongada mantenida, forzada, anti gravitacionales). 2. Esfuerzo. 3. Manipulación de cargas. 4. Movimientos repetitivos.	Pausas activas Capacitaciones de higiene postural
Biológico.	1. Microorganismos (baterías, parásitos, hongos o virus). 2. Rickettsias. 3. Contacto con animales.	Guantes Tapa bocas Gafas
Psicosocial.	1. Gestión organizacional. 2. Características de la organización de trabajo. 3. Características del grupo social de trabajo. 4. Condiciones de tarea. 5. Interfaz persona tarea. 6. Jornada de trabajo.	Capacitación psicológica
Fenómenos naturales.	1. Sismos. 2. Terremotos. 3. Vendavales. 4. Inundaciones. 5. Precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas). 6. Derrumbes.	

Además, es de obligatorio cumplimiento el uso del gorro para el cabello por parte de los asociados trabajadores, aprendices y practicantes, y/o visitantes que por alguna actividad laboral, académica, científica, empresarial o por autorización de los directivos de la empresa, necesiten ingresar a las áreas donde se realizan todos los procesos de producción y transformación de bienes, o donde la norma lo exija.

Parágrafo: El incumplimiento por parte del asociado trabajador, aprendiz o practicante de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y, que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Colanta facultan al empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa, al igual si se evidencia una conducta considerada como abuso del derecho, según lo establecido en la Resolución 3050 de 2022.

Artículo 51. En caso de presentarse un presunto accidente laboral, el asociado trabajador, aprendiz o practicante deberá comunicarlo de inmediato a su jefe directo; este reportará de manera inmediata a la Administradora de Riesgos Laborales y ordenará la prestación de primeros auxilios y, si fuese prudente y necesario, proveerá la asistencia médica y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

Artículo 52. De todo accidente de trabajo se llevará un registro, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió. También debe señalarse en él, el nombre de los testigos, si los hubiere, y una relación clara y sucinta de su declaración.

Artículo 53. En todo caso, tanto Colanta como los trabajadores, se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad que La Cooperativa tiene aprobadas de acuerdo con lo establecido en los Artículos 349, 350 y 351 del C. S. del T.

CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 54. Para Colanta:

1. Asamblea de Asociados
2. Consejo de Administración, Revisoría Fiscal y Junta de Vigilancia
3. Gerente
4. Directores de División
5. Jefes de Departamento
6. Jefes de Sección
7. Coordinadores
8. Supervisores
9. Almacenistas de Agrocolanta
10. Controladores de Mercolanta

Parágrafo. Para los asociados trabajadores, aprendices y practicantes que pertenezcan a un área del orden nacional, dependerán funcionalmente del jefe nacional y normativamente del jefe de planta o comercializadora donde se encuentren asignados. En todo caso, existe el deber general de respeto y acatamiento de instrucciones impartidas por todos los superiores jerárquicos.

El jefe Funcional define los planes de trabajo, metas, directrices y responsabilidades propias del cargo, orienta el direccionamiento técnico del proceso, controla y realiza el seguimiento al cumplimiento de metas.

Por su parte el jefe Normativo coordina con el trabajador la ejecución de los planes de trabajo y directrices definidas por el jefe funcional, es responsable por el cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, políticas, procedimientos, código de ética, jornada laboral, presentación personal y el relacionamiento entre los trabajadores adscritos a la sede. Asimismo, actividades tales como evaluación de desempeño, procesos disciplinarios, vacaciones, licencias, permisos y horarios, debe realizarse de manera conjunta, existiendo comunicación permanente entre jefe normativo y jefe funcional.

Artículo 55. La facultad de sancionar corresponde a la Gerencia General, al Jefe del Departamento de Gestión Humana, Jefe de Relaciones Laborales, Coordinadores de Gestión Humana o Relaciones Laborales o en su defecto a aquellos cargos que le sea delegada esta función, de acuerdo con lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

Artículo 56. Colanta no contratará menores de edad, exceptuando los que ingresen a La Cooperativa como aprendices o practicantes, tal como lo establece la Ley 789 de 2002.

Parágrafo 1: Para efectos del presente Artículo, la duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor de edad se sujetará a lo dispuesto por el Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo 2. No se contratará al aprendiz para desarrollar trabajos peligrosos y nocivos, tal como lo consagra, el Artículo 117 de la Ley 1098 de 2006.

CAPÍTULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 57: Deberes generales de los asociados trabajadores, aprendices y practicantes:

1. Conocer y practicar los estatutos de Colanta, los valores y principios, corporativos y cooperativos, los derechos humanos, el código de ética y buen gobierno, el manual de políticas y procedimientos del SARLAFT, el plan estratégico de seguridad vial, las políticas de desconexión laboral, de prevención frente al acoso laboral y de tratamiento de datos personales y aviso de privacidad, el régimen de contratación, el manejo de proveedores, el reglamento de deportes, recreativo y cultural, los manuales de convivencia y de identidad corporativa y lo demás estipulado en la Ley.
2. Los consagrados en el Artículo 56 del Código Sustantivo de Trabajo, con respecto a la obediencia y fidelidad para con Colanta.
3. Ser fiel consumidor de los productos de Colanta.
4. Guardar completa armonía en las relaciones personales, con los superiores y compañeros de trabajo. Así mismo, en la ejecución de las labores, tanto al interior de Colanta, como por fuera de ella.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general, al interior de La Cooperativa y fuera de ella.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior, de la mejor manera posible con fundamentos y en forma respetuosa.
7. Recibir, aceptar y cumplir las normas, procedimientos, órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el orden y la conducta general.
8. Efectuar los trabajos que se le confieren con honradez, responsabilidad, buena voluntad y de la mejor manera posible.
9. Respetar en todo sentido, la dignidad de la persona y la equidad de género.
10. Ser siempre verídico frente a los requerimientos que le son solicitados.

CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES DE COLANTA Y LOS ASOCIADOS TRABAJADORES, APRENDICES Y PRACTICANTES

Artículo 58. Obligaciones para Colanta:

1. Suministrar todos los equipos de protección personal (EPP) de acuerdo con el oficio desempeñado.
2. Obligación de protección y de seguridad para con los asociados trabajadores aprendices y practicantes, al igual que respetar la política de desconexión laboral, de prevención frente al acoso laboral y de tratamiento de datos personales.
3. Poner a disposición de los asociados trabajadores, aprendices y practicantes, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
4. Procurar a los asociados trabajadores, aprendices y practicantes, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, de tal forma que se garantice razonablemente su salud.
5. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad.
6. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
7. Guardar absoluto respeto a la dignidad humana del asociado trabajador, aprendices y practicantes, a sus creencias, sentimientos, derechos humanos y la equidad de género.
8. Conceder al asociado trabajador, aprendices y practicantes las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al sepelio de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a su empleador, y en general, todas aquellas que la ley consagre. En estos dos (2) últimos casos, el número de personas ausentadas, no debe perjudicar el funcionamiento de Colanta.
9. Dar al asociado trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado. Igualmente, si el trabajador lo solicita, practicar el examen de retiro y darle certificación sobre el particular. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (05) días, a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
10. Pagar al asociado trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del asociado trabajador. Si el asociado trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del asociado trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
11. Cumplir el Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes-

12. Conceder al asociado trabajador, aprendiz o practicante en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
13. Conceder en forma oportuna a la asociada trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el Artículo 236 del C. S. del T., modificado por la Ley 1822 de 2017.
14. Conceder a los asociados trabajadores una jornada laboral semestral para compartir con su familia, tal como lo consagra la Ley y de acuerdo con la implementación generada por el Departamento de Gestión Humana, sección de Bienestar y Formación, hasta que entre en plena vigencia la ley 2101 de 2021.

Parágrafo: Colanta podrá realizar grabaciones de seguridad con cámaras de video vigilancia (CCTV), grabación de llamadas desde y hacia números institucionales, monitoreo de equipos y red, recolectar datos biométricos, practicar requisas, realizar prueba de alcoholimetría y spa a los trabajadores, lectura de huellas digitales y demás medidas tendientes a cumplir con las obligaciones atrás descritas, mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de la Cooperativa, conforme a las prescripciones de la Política de Datos Personales y la Ley.

Artículo 59: Obligaciones para el Asociado Trabajador, aprendiz o practicante:

1. Dar estricto cumplimiento al presente reglamento, a las prescripciones de los contratos individuales de trabajo, a las funciones del cargo, a los procedimientos, a las políticas, a los manuales y a las disposiciones establecidas por Colanta o por las autoridades que regulan las actividades de esta.
2. Ejecutar personalmente la labor en los términos estipulados, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta Colanta o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar, extraer, difundir o entregar a compañeros de trabajo o terceros la información o documentación que sea de naturaleza reservada de la Cooperativa, para beneficio propio o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a Colanta, salvo autorización expresa.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro propio del tiempo, los elementos, instrumentos y los útiles que le hayan sido entregados para el cumplimiento de sus labores, así como los estampados, imágenes, logos o sellos que se encuentran en la dotación y/o uniforme, los cuales representan a la Cooperativa.
5. Mantener el respeto en las relaciones con sus compañeros, superiores, visitantes, proveedores y clientes.
6. Comunicar a Colanta en forma oportuna la información o las observaciones que estime conducentes para evitar la ocurrencia de daños, perjuicios o pérdidas a La Cooperativa.
7. Prestar la colaboración en los casos de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen con afectar, a las personas o los bienes de La Cooperativa y reportar las condiciones inseguras de trabajo, incidentes de trabajo y emergencias.
8. Observar con sumo cuidado y diligencia las instrucciones, medidas preventivas, profilácticas o curativas y órdenes prescritas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de Colanta, por las autoridades competentes o los médicos tratantes, para evitar incidentes, accidentes o enfermedades laborales o comunes, dentro y fuera de la jornada laboral como política de autocuidado.
9. Actualizar oportunamente de acuerdo con el requerimiento de la Cooperativa la información de la hoja de vida que reposa en Colanta, referente a cambios de carácter personal, laboral y económica cada vez que haya un cambio en la misma y actualizarla mínimo una vez al año, al igual que la fotografía que identifica al asociado trabajador, además de prestar toda la colaboración cuando fuere necesaria para la actualización de los datos de los sistemas biométricos.
10. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno u horario asignado con la dotación respectiva, salvo que oportunamente notifique a su superior la razón válida de la tardanza y cuente con el respectivo permiso de ingresar tarde a labores. Así mismo permanecer en él sin suspender la labor asignada, hasta la terminación de su jornada. Adicional a esto, no se debe cambiar dicho horario o reemplazar a otro Asociado Trabajador sin la debida autorización.
11. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
12. Cumplir con las normas de Aseguramiento de la Calidad, las de Protección Ambiental, de Seguridad y Salud en el Trabajo, las de aseguramiento de la información y las demás estipuladas por Colanta.
13. Cumplir con la programación de horas extras, cuando ellas correspondan a programación previa debidamente autorizada o por necesidad inmediata.
14. Guardar buen comportamiento, cumplir y acatar las normas internas establecidas por Almacenes de Cadena, Supermercados o Minimercados. Así mismo, las instauradas por cualquier cliente de Colanta, cuando se esté representando a La Cooperativa.
15. Informar oportunamente sobre errores en la liquidación de pagos o deducciones de nómina, anticipos varios o cualquier otro concepto de pago que se derive de la relación laboral, a favor o en contra, de La Cooperativa.
16. Acatar y cumplir los procedimientos, instrucciones, métodos, controles y sistemas implementados por Colanta para el normal desarrollo de sus actividades industriales, comerciales y de servicios, además de todas las normas y procedimientos relacionados con el SARLAFT.
17. Darle buen uso y trato a la materia prima, equipos, herramientas, producto terminado, bases de datos, informes y, en general, a los activos y bienes de Colanta, con el fin de impedir, contaminación, daños, desperdicios y sobrecostos innecesarios.
18. Preservar, proteger, ordenar y asear los vehículos, las herramientas, maquinaria, equipos, lugar de trabajo y demás accesorios que le son entregados para desempeñar sus labores, evitando de este modo, el riesgo, daños, averías, riesgo de contaminación, conservación de la imagen corporativa, extravío o hurto de en los mismos.
19. Asistir a los exámenes médicos, campañas de vacunación, y demás actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, cuando Colanta así lo programe, y observar las medidas preventivas higiénicas.
20. Permitir y colaborar con la realización de pruebas de alcoholemia, uso de drogas controladas no recetadas, sustancias alucinógenas, enervantes, energizantes o que generen dependencia. Además, participar de los programas preventivos y de control de adicciones.
21. Utilizar de manera completa para el desarrollo de las funciones la dotación, uniforme, implementos de seguridad y los elementos de protección personal suministrado por Colanta, al igual que darles buen uso.
22. Mantener el respeto y las buenas relaciones con los usuarios, proveedores, clientes, visitantes, Asociados Productores y Trabajadores, cuando estos requieran los servicios, sea de manera personal, por escrito, vía correo electrónico o telefónicamente y, en general, con miembros de otras empresas.
23. Utilizar debidamente los permisos o licencias que Colanta le concede.
24. Asistir y participar de la inducción, reincuación, capacitaciones o entrenamientos que Colanta concede o patrocine y los que se encuentren en el plan de formación, como a los programas de recreación y cultura, con el fin de cumplir con los requerimientos legales.
25. Transmitir y poner en práctica los conocimientos adquiridos en la inducción, reincuación, capacitaciones o entrenamientos que Colanta le concede, así mismo, presentar los certificados y los informes respectivos.
26. Darles el destino apropiado a las sumas de dinero recibidas por liquidación parcial de cesantías, tal como lo establece la normatividad vigente, al igual que a las sumas entregadas por Colanta o por terceros, como anticipo para realizar el pago de hospedaje u otro concepto por viáticos.

27. Enseñarles a los miembros de seguridad y vigilancia, y los miembros de auditoría interna de La Cooperativa, o del Almacenes de Cadena y demás establecimientos en los que cumpla sus funciones el carné, el bolso, o elementos que sean retirados de ella, para su respectivo control y permitir la inspección de los vehículos a su ingreso y retiro de la Cooperativa. Igualmente, permitir la revisión de los lockers asignados por Colanta, cuando esta lo estime conveniente sin previo aviso. Así como permitir la realización de inspecciones dentro de las casas o apartamentos que Colanta facilita en comodato, alquiler o para hospedarse.
28. Acatar el procedimiento de seguridad de ingreso y salida de La Cooperativa, en el cumplimiento de su jornada laboral y en los demás establecimientos en los que cumpla sus funciones, propios o de terceros, así como las medidas previstas por el área de seguridad para el registro biométrico, marcación de carné, tarjetas y el retiro de herramientas, materiales, útiles, equipos de la Cooperativa y de los establecimientos en los que cumpla sus funciones, propios o de terceros, así como los productos adquiridos en los mismos.
29. Portar en un lugar visible el carné que lo identifica, al momento del ingreso y salida, así como al interior de Colanta o en el Almacén de cadena o establecimiento de comercio donde presta los servicios, al igual que realizar la marcación de este.
30. Presentarse a la diligencia de descargos en la fecha y hora indicada en la citación, salvo causa justificada.
31. Guardar buen comportamiento, respeto y cumplimiento de las normas establecidas en las casas o apartamentos que Colanta facilita en comodato, alquiler o para hospedarse.
32. Tener buen comportamiento y respeto con los compañeros de trabajo y demás participantes o competidores presentes en las diferentes actividades recreativas, deportivas y culturales, que se realicen al interior de La Cooperativa o fuera de ella o en las cuales se esté representando a Colanta.
33. Debido a la normatividad y los sistemas de aseguramiento implementados en Colanta, (ISO, BPM, HACCP y demás sistemas de calidad), por ser una empresa de alimentos; los Asociados Trabajadores del proceso productivo, independiente de su género, raza, condición social y religiosa, deben cumplir las normas higiénico sanitarias descritas en el protocolo de Manipulación de Alimentos, incluidas, pero no limitándose a:
 - Bañarse diariamente.
 - Al comienzo de las labores, cambiarse la ropa de calle por uniformes limpios, no podrá salir e ingresar con la dotación o uniforme de la sede.
 - Lavado de manos según lo establecido.
 - Portar el calzado cerrado de material resistente e impermeable limpios y en buenas condiciones.
 - Al ingresar a las áreas de producción, almacenamiento, despacho, expendio, preparación de alimentos, usar protección que cubra totalmente el cabello y éste deberá estar completamente recogido.
 - Presentarse a laborar rasurado, sin barba ni bigote y con las patillas limpias y recortadas y no más largas que la parte inferior de la oreja.
 - Mantener las uñas limpias, cortas y sin esmalte, no usar maquillaje, ni uñas o pestañas postizas.
 - No usar alhajas ni accesorios: cadenas, anillos, pulseras, aretes, relojes, camándulas, escapularios, medallas, piercing u otros objetos que puedan ocasionar accidentes de trabajo o contaminar el producto, aun cuando se usen debajo del uniforme.
 - Realizar una adecuada higiene oral.
 - No fumar, escupir, beber o comer cualquier objeto o producto (incluido chicle) en las áreas de proceso ya que pueden ocasionar contaminación física y biológica al producto.
 - No portar ni usar radios, bafles, equipos electrónicos de reproducción de música, video ni celular en áreas de producción y distribución de alimentos.
 - Mantener el uniforme limpio y en lugares libres de contaminación, atendiendo al día de la semana. Portar de forma adecuada el uniforme y de manera completa, acorde a la actividad a realizar, sin utilizar prendas distintas a las establecidas.
 - Permitir y colaborar en la realización de las visitas domiciliarias programadas por Colanta para verificar el lavado y secado de uniformes, condiciones higiénicas sanitarias y hábitos para la prevención de enfermedades.
 - Informar las enfermedades de notificación obligatoria.
 - Mantener actualizado el carné de manipulación de alimentos.
 - Asistir a las capacitaciones continuadas de manipulación de alimentos y sistemas de inocuidad de manera oportuna, acorde a la programación anual.
 - Participar de las campañas de inocuidad y demás actividades implementadas para fortalecer la cultura de inocuidad.
 - No usar lociones, aromas, perfumes, esencias, fragancias, cremas, ni jabones, suavizantes u otros con olores fuertes o cualquier otro que genere perjuicios al proceso productivo.
 - No acostarse, sentarse, inclinarse o similares en el pasto, piso, andenes, maquinas o equipos, o lugares donde la ropa de trabajo pueda contaminarse.
 - No se podrá transitar de un área de mayor riesgo de contaminación a un área de menor riesgo de contaminación.
 - No depositar guantes, cofias, herramientas, radios, celulares y demás implementos de trabajo dentro de las botas, o en cualquier otro lugar en los cuales se puedan contaminar.
 - No pararse, sentarse o acostarse sobre los productos, empaques, insumos, equipos y demás superficies del proceso.
 - No portar el carnet o identificación con el uniforme de manipulador de alimentos, solo podrá ingresarlo en su bolsillo debidamente cerrado.
34. Participar activamente en la elección de los comités y brigadistas estipulados por normatividad vigente.
35. Permitir y colaborar con la realización de las visitas domiciliarias programadas por Colanta, para la verificación de datos e información del Asociado Trabajador, en casos de vinculación, ascensos, calamidad doméstica, estudios de solicitud de préstamos, liquidación parcial de cesantías o cuando la situación lo amerite.
36. El personal debe vestirse apropiadamente para el desempeño de sus labores, teniendo en cuenta las normas básicas de la presentación personal y la imagen corporativa, de acuerdo con los lineamientos que al respecto expida el Departamento de Gestión Humana. En caso de tener uniforme, portarlo correctamente.

37. Informar a su jefe inmediato o a Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier cambio, en sus condiciones de salud, que pueda influir en su desempeño laboral o ser agravada debido a su trabajo en Colanta.
38. Reportar al superior inmediatamente las incapacidades médicas expedidas por las entidades del sistema de seguridad social y entregarlas a Gestión Humana máximo dentro de los 5 días hábiles contados a partir del día siguiente a la expedición de la misma, junto con todos aquellos documentos necesarios para gestionar la transcripción.
39. El personal encargado de la seguridad está obligado a observar, además de las obligaciones impuestas al trabajador común, las normas de conducta y las funciones operativas asignadas a supervisores, vigilantes y escoltas y a cumplir estrictamente los procedimientos especiales contemplados en la normatividad vigente.
40. Tener al día la documentación legal necesaria para desempeñar las funciones propias del cargo, como licencias de conducción, SOAT, técnico mecánica, carné de manipulador de alimentos, tarjeta o licencia profesional, entre otros.
41. Informar con la debida anticipación al jefe inmediato antes de iniciar el turno u horario de trabajo, si no puede asistir a laborar por algún motivo y si es por motivo de enfermedad deberá presentarse a la EPS correspondiente de manera inmediata, avisando al jefe inmediato.
42. Mantener abrochado el cinturón de seguridad siempre que el vehículo se encuentre con el motor encendido, ya sea dentro o fuera de las instalaciones de esta.
43. Cumplir en todo caso con el Plan Estratégico de Seguridad Vial de La Cooperativa, al igual que con lo estipulado en el Código Nacional de Tránsito Terrestre Ley 769 de 2002 o cualquier norma que regule la materia.
44. Cumplir con la política sobre el uso de Internet, software no autorizado, control de acceso y contraseñas, dispositivo de almacenamiento externo, uso del correo electrónico e impresoras y almacenamiento de la información.
45. Realizar la devolución en dinero de los gastos por capacitaciones, cursos, formaciones, seminarios o cualquier estudio en los que haya incurrido La Cooperativa y que el trabajador no haya participado o aprobado.
46. Proteger y cuidar los documentos que constituyan el archivo histórico de Colanta, respetando las normas sobre correspondencia externa, interna o confidencial y de protección de datos personales y sensibles. Igualmente velar por el cumplimiento de las normas legales sobre archivos contables, historia clínica y de correspondencia.
47. Respeto y subordinación a los superiores, personal directivo de Colanta y aquellos delegados que por su rol tengan personal a cargo temporalmente.
48. Respetar a sus compañeros de trabajo, a su familia y a su buen nombre.
49. Observar rigurosamente los procedimientos establecidos para el manejo de la maquinaria, equipos o manipulación de productos e información de La Cooperativa, con el fin de evitar al máximo los incidentes y accidentes de trabajo y los daños en los mismos.
50. Suministrar toda la información necesaria a La Cooperativa, referente a su grupo familiar, con el fin de realizar todos los trámites pertinentes a la Seguridad Social.
51. Solicitar de forma oportuna la pensión de vejez o invalidez ante el fondo de pensiones o Administradora de Riesgos Laborales, una vez el trabajador cuente con los requisitos de ley para acceder a dicha pensión.
52. Comunicar de manera inmediata al Jefe de Gestión Humana o a quien este delegue el reconocimiento de la pensión de vejez y/o invalidez por parte de los Fondos de pensiones, ante la Administradora Colombiana de pensiones Colpensiones y/o Administradora de Riesgos Laborales.
53. Dar buen uso y entregar de manera oportuna al jefe inmediato o área encargada de la dotación y/o uniforme que tenga imágenes, logos o sellos de Colanta para la debida destrucción de estos, al momento de realizar la reposición de la prenda y a la finalización del contrato.
54. Informar a su Jefe inmediato con anticipación la programación de citas o exámenes médicos, así mismo presentar soporte de atención medica con hora de ingreso, salida y lugar de atención.
55. Hacerse responsable de las conductas contrarias a la Ley, la moral, los estatutos, los reglamentos y las buenas costumbres, del personal referido en la Cooperativa.
56. Cumplir los protocolos de bioseguridad estipulados y adaptados por Colanta, tendientes a evitar el contagio y propagación de un virus de alto contagio que generen una emergencia sanitaria, pandemias y endemias, además de las medidas implementadas por medio de circulares, instructivos y cualquier otro medio oficial utilizado por la Cooperativa, no solo en la ejecución de su contrato de trabajo, sino en los desplazamientos a su sitio de trabajo, y en todas las actividades personales, sociales y familiares que desempeñe.
57. Regularizar la situación militar en el plazo acordado con la Cooperativa.
58. Cumplir con los compromisos de estudio suscritos con la Cooperativa, de acuerdo con las políticas institucionales, cuando para el desempeño de sus labores y cargo al que ha sido asignado se requiere una formación educativa específica y no se cuenta con ella al momento de la contratación o traslado.
59. Realizar la rotación adecuada a los productos almacenados y comercializados por la cooperativa con el fin de evitar sobrecostos, vencimientos, daños o desperdicios para la Cooperativa.
60. Guardar y custodiar los dineros recaudados de las ventas de las rutas de forma inmediata en la caja fuerte del vehículo, a excepción del monto de la base establecida por los procedimientos para las devoluciones.
61. En caso de presentarse un presunto incidente o accidente laboral, el trabajador deberá comunicarlo de inmediato a su superior.
62. Respetar los horarios de alimentación establecidos por la Cooperativa.
63. Cumplir la edad para acceder a la pensión de vejez, presentarse dentro de los cinco (05) días siguientes a la sección de Relaciones Laborales con la historia laboral.

Parágrafo 1: Además de las obligaciones anteriormente descritas, son especiales para Gerente General, Directores, Jefes, Coordinadores, o trabajadores con personal a cargo, las siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de sus subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los trabajadores dentro de las normas establecidas por la Cooperativa.
2. Mantener la disciplina y buena comunicación dentro del grupo de trabajo.
3. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
4. Hacer que el trabajo de su área se cumpla en coordinación con el de las demás dependencias.
5. Prestar plena colaboración a la Cooperativa, en especial a los demás jefes de diversos niveles y áreas.
6. Abstenerse de solicitar en préstamo dinero a sus subalternos.
7. Dar buen ejemplo.
8. Reportar los accidentes que le hayan sido notificados, a la Administradora de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XVII
PROHIBICIONES PARA COLANTA Y LOS TRABAJADORES APRENDICES Y PRACTICANTES

Artículo 60. Prohibiciones para Colanta:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los Asociados Trabajadores, sin autorización previa de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de lo siguiente:
 - a. Respecto a los salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Colanta puede ordenar retenciones hasta de un 50% (cincuenta por ciento) de los salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en los que la Ley lo autorice.
 - c. En caso de sanción disciplinaria, por daños causados o generados a la Cooperativa Colanta, debidamente comprobados.
2. Limitar o presionar el derecho de asociación, el sufragio y creencias religiosas de los trabajadores.
3. Realizar cualquier acto de discriminación, en contra de los derechos humanos, dignidad de la persona y equidad de género.
4. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que sean separados del servicio.
5. Cerrar Colanta sin causa alguna que lo justifique.
6. Ejecutar actos que vulneren o restrinjan los derechos humanos de los trabajadores, o que ofendan su dignidad.
7. Permitir o solicitar a los trabajadores que se encuentren incapacitados, el desarrollo de las labores propias de su cargo durante dicho tiempo.
8. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
9. 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 este.
10. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.

Artículo 61. Prohibiciones para los asociados trabajadores, aprendices y practicantes:

1. Llegar al puesto de trabajo después de la hora de inicio del respectivo turno u horario de trabajo, sin justa causa. La Cooperativa podrá rehusarse a admitir el ingreso del trabajador de acuerdo con las necesidades de la operación.
2. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.
3. Abandonar, sin ninguna autorización, el puesto de trabajo y/o sus funciones, en horas laborales.
4. Ingresar sin autorización a sitios restringidos o áreas que no tienen que ver con sus funciones asignadas.
5. Realizar reuniones sobre temas no laborales que afecten el desempeño, o dilaten injustificadamente el cumplimiento de las funciones asignadas.
6. Vender, distribuir, comprar o promocionar mercancía, alimentos, ventas por catálogo etc. al interior de La Cooperativa y/o en horario laboral.
7. Hacer préstamos de dinero entre los trabajadores de La Cooperativa, con fines lucrativos para quien presta.
8. Incumplir obligaciones crediticias a su cargo, ocasionando perjuicio a compañeros de trabajo.
9. Consumir en horas de trabajo o en las instalaciones de Colanta productos que sean competencia directa para La Cooperativa.
10. Utilizar el teléfono, celular, Internet, computador, impresora y demás herramientas tecnológicas, para beneficio propio de manera repetitiva en labores diferentes a las asignadas.
11. Dañar o alterar los avisos, carteles o cualquier comunicación física de Colanta, al igual que utilizar carteleros para fines personales.
12. Hacer juegos, colectas, rifas y publicidad personal al interior de La Cooperativa.
13. Autorizar o permitir a personas ajenas a Colanta el uso de elementos, materiales, equipos, dotación, uniformes, maquinaria o implementos de propiedad de La Cooperativa.
14. Transportar en los vehículos de Colanta personas, objetos o mercancías distintos a los asignados, o transportarse en función o misión de Colanta en vehículo propio, sin estar autorizado por el PESV.
15. Atender visitas personales que entorpezcan el normal desarrollo de las actividades laborales.
16. Presentar queja temeraria ante el Comité de Convivencia laboral. Queja temeraria es aquella que carece de fundamentos fácticos, o es contraria a la realidad, o persigue fines fraudulentos para beneficio propio.
17. Dejar computadores, máquinas, motores o equipo de oficina encendidos después de terminar la jornada de trabajo, o durante esta sin ser necesario; dejar abiertas puertas, ventanas y llaves de agua que causen perjuicio o gastos innecesarios a Colanta, así como dejar encendidas lámparas y luces.
18. Recibir propinas en dinero o en especie, salvo autorización por parte de la Cooperativa.
19. Presentarse al trabajo en estado de alicoramiento o con síntomas de haber ingerido licor o sustancias psicoactivas, realizarlo o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de Colanta o por fuera de ellas dentro del horario de trabajo, ejerciendo funciones del cargo o en las casas, apartamentos o el hotel que Colanta facilita en comodato, alquiler o para hospedarse.
20. Fumar dentro de las instalaciones de La Cooperativa, en las casas, apartamentos o el hotel que Colanta facilita en comodato, alquiler o para hospedarse, así como en Almacenes de Cadena, Supermercados o Minimercados en los que cumpla sus funciones.
21. Poseer, usar, consumir, distribuir, introducir, portar o vender drogas controladas no recetadas, ilícitas, sustancias alucinógenas, enervantes o que generen dependencia, armas, explosivos de cualquier clase dentro de Colanta o en las casas, apartamentos o el hotel que Colanta facilita en comodato, alquiler o para hospedarse o por fuera de ella en funciones del cargo.
22. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o coartar la libertad de los compañeros para trabajar o no trabajar. Así como tomarse más tiempo del autorizado para consumo de alimentos.
23. Ocultar, sustraer o intentar sustraer, objetos o dinero de propiedad de los trabajadores, visitantes, de Colanta o de Almacenes de Cadena y demás establecimientos en los que cumpla sus funciones, tales como: útiles de trabajo, herramientas, materias primas, producto terminado, productos de devolución, o cualquier elemento sin permiso correspondiente de su propietario, así como consumirlas, venderlas o emplearlas en su propio provecho dentro de Colanta, salvo el consumo autorizado.
24. Usar o conservar herramientas, equipos, materiales, vehículos, elementos de dotación o cualquier bien de la cooperativa que no le hayan asignado, o desplazarlos del lugar donde deben permanecer, sin autorización.
25. Realizar operaciones, por acción u omisión, que puedan o afecten el proceso y/o causen daños, pérdidas o perjuicios a la materia prima, equipos, herramientas, producto terminado, bases de datos, informes y, en general, a los activos, bienes y servicios de Colanta.
26. Exhibir o extraer documentos, ya sean físicos o sistematizados, utilizados en las operaciones diarias de Colanta sin previa autorización.

27. Permitir que un compañero de trabajo o, cualquier persona, use el carné de identificación de su propiedad, o utilizar otro con o sin autorización del propietario para obtener beneficio indebido.
28. Usar las máquinas, equipos, herramientas o conducir vehículos que no estén en buen estado o que presenten fallas evidentes con previo conocimiento del que las utiliza, que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenacen o perjudiquen las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
29. Demorar la presentación de cuentas, los reembolsos de viáticos, anticipos varios o por concepto de ingresos de Colanta provenientes de la actividad comercial o de servicios.
30. No cancelar de inmediato los dineros recibidos, fruto de la facturación a su cargo.
31. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre Colanta, los Asociados Trabajadores, directivos, bienes y servicios.
32. Faltar al respeto de hecho o palabra a sus superiores, compañeros de trabajo o terceros relacionados directamente con La Cooperativa.
33. Agredir física o verbalmente a un compañero o terceros relacionados directamente con La Cooperativa, dentro o fuera de las instalaciones de Colanta, así como agredir física o verbalmente a un tercero portando el uniforme de la Cooperativa.
34. Dormir en horas de trabajo.
35. Revelar los secretos técnicos, administrativos, comerciales, financieros o dar a conocer asuntos de carácter reservado, personal o sensible con perjuicio para Colanta o el titular de la información.
36. Provocar o cometer actos inmorales o delictuosos dentro de la oficina, establecimiento o lugar de trabajo.
37. Ocultar o encubrir faltas cometidas por cualquier Asociado Trabajador, practicante, aprendiz o personal en misión.
38. Atemorizar, coaccionar o intimidar a algún compañero de trabajo, visitante o tercero, directamente relacionado con La Cooperativa, dentro de las dependencias de la misma o donde se encuentre desempeñando sus funciones.
39. Promover altercados o refirir en cualquier forma en las instalaciones de Colanta.
40. Elaborar, falsificar o presentar facturas, certificados, documentos, que no correspondan a la realidad, así como adulterar, tachar o borrar fechas, datos o valores de estos.
41. Presentar documentos falsos o adulterados para vincularse a Colanta o para acceder a convocatorias internas, al reconocimiento de auxilios, bonificaciones extralegales, pago de salarios, reconocimiento de incapacidades, viáticos u otros conceptos, bien sea en beneficio propio o de terceros.
42. Omisión u ocultar información al momento del ingreso a Colanta y durante la relación laboral sobre las condiciones de salud que puedan o afecten el desempeño de las funciones.
43. Omisión, u ocultar información a Colanta acerca de encontrarse incurso en una investigación tipo: penal, administrativa o cualquier otra relacionada con actividades ilícitas, lavado de activos o financiación del terrorismo, o fuese incluido en listas de control como la ONU, OFAC, entre otras.
44. Suplantar o permitir ser suplantado por un compañero de trabajo o un tercero externo a Colanta, a fin de obtener beneficios personales o para terceros.
45. Desconocer las órdenes o instrucciones impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
46. Tomar decisiones apresuradas y sin consultar previamente con los directivos o personas autorizadas para hacerlo, poniendo en riesgo el proceso, el nombre y la buena imagen de Colanta o comprometiendo la responsabilidad legal de la Cooperativa.
47. Retirar o movilizar dentro o fuera de las instalaciones de Colanta, vehículos de propiedad de La Cooperativa, de terceros o de empleados, sin la autorización, documentación correspondiente o incumpliendo el Plan de Seguridad Vial de Colanta.
48. Alterar o burlar los controles ordenados o dispuestos por Colanta, o violar las reglas o sistemas de seguridad establecidos por la misma.
49. Conceder preferencias, solicitar, o aceptar cualquier beneficio personal por parte de terceros, empresas, competidores, contratistas, proveedores, transportadores o distribuidores que tengan negocios con Colanta; o, de cualquier manera, realizar actividades que los favorezcan o que creen conflictos de intereses, los cuales tiendan a causar perjuicios a Colanta.
50. Utilizar para beneficio propio, bienes o servicios de la Cooperativa, sean propios o contratados por Colanta.
51. Utilizar el vínculo como empleado de Colanta con el fin de obtener beneficios indebidos con personal de la Cooperativa o con terceros en las diferentes negociaciones o decisiones que La Cooperativa realiza a diario en sus operaciones comerciales, administrativas, técnicas o de servicios.
52. Realizar cobros indebidos de viáticos, pasajes, transporte o de cualquier gasto de alojamiento, soportando facturas o recibos alterados y/o con valores diferentes a los reportados en los formatos o planillas.
53. Realizar trabajos lucrativos para terceros utilizando las herramientas, materiales, máquinas o equipos de la empresa sin ninguna autorización. Así mismo, presentar servicios personales a la competencia o realizar actividades iguales que compitan con las de Colanta.
54. Falsificar firmas, utilizar firmas electrónicas o digitales, sellos o facsímil sin autorización del titular de la misma en los documentos que La Cooperativa utiliza en sus diferentes operaciones, tales como: facturas, cheques, pagarés, libretas de ahorro y retiro de dinero, consignaciones, informes contables y financieros y, en general, cualquier documento físico, sistematizado o digitalizado.
55. Adulterar o marcar las tarjetas, planillas o sistemas biométricos de control de tiempo de entrada y salida, sea propia o la de otro compañero de trabajo, o presionar a la persona encargada del control de marcación para que efectúe cambios en los registros de tiempo.
56. Ingresar, sin la debida autorización a los equipos, oficinas y a los archivos sistematizados de otros funcionarios.
57. Sabotear o dañar la información contenida en los equipos de cómputo propios o de otros funcionarios.
58. Utilizar, de manera inadecuada, los descuentos que otorga Colanta exclusivamente a los Asociados Trabajadores y Productores. Así como realizar compras ficticias con el cupo.
59. Realizar actos o incurrir en omisiones que puedan o afecten negativamente los procesos, las relaciones comerciales o la Imagen de Colanta o que atenten contra los Valores y Principios, Corporativos y Cooperativos.
60. Jugar o realizar cualquier actividad que entorpezca o dilate el cumplimiento de las funciones laborales.
61. Realizar conductas o incurrir en omisiones que puedan o afecten los procesos o atenten contra los bienes, activos e Instalaciones de La Cooperativa.
62. Realizar actos graves de violencia, injuria, malos tratamientos contra superiores, compañeros de trabajo o los miembros de su familia, dentro o fuera de las instalaciones de La Cooperativa.
63. Incumplir gravemente las funciones y responsabilidades propias del cargo o el contrato de trabajo.
64. Incumplir la normatividad referente a la protección de datos personales y lavado de activos, así como la cláusula de confidencialidad estipulada en el contrato de trabajo.
65. Demorar la presentación de incapacidades médicas.
66. Colaborar, ayudar o instigar a otro Asociado Trabajador a realizar cualquiera de las conductas mencionadas en este capítulo.
67. Prestar servicios profesionales a personas externas de Colanta, como empleado o consultor de esta, en áreas similares a las que labore en La Cooperativa.
68. Incurrir en un acto de acoso laboral o sexual debidamente comprobado por Colanta o intentar realizar actos, acciones y conductas que puedan ser constitutivos de acoso laboral o sexual o que menoscaben la integridad de la persona.
69. Demorar sin justa causa la presentación de documentos y solicitud de pensión por vejez o invalidez ante la entidad competente del sistema de seguridad social.

70. Incurrir en errores de despacho, de alistamiento, descuadre de caja, manejo de inventarios, liquidación de planillas o facturación. Así como no controlar permanentemente el inventario de la mercancía y no llevar registro del mismo.
71. Apropiarse de manera temporal o permanente de fondos de la Cooperativa, para usarlos en beneficio propio o de un tercero.
72. La violación leve por parte del Asociado Trabajador de las funciones propias de su cargo.
73. Incumplir los procedimientos establecidos por Colanta.
74. Realizar trabajos en alturas sin autorización para ello o sin el lleno de las formalidades de procedimiento establecidas por Colanta y las normas legales.
75. Ejecutar actividades al interior de la cooperativa o fuera de ésta sin utilizar la dotación, uniforme, implementos de seguridad y los elementos de protección personal suministrado por Colanta.
76. Realizar u omitir una conducta que por falta de cuidado, imprudencia o impericia ocasione un accidente o incidente de trabajo o daño a los bienes, equipos, maquinarias, materias primas, materiales, producto terminado.
77. Presentarse a laborar con familiares y/o terceros que no tienen relación con el ejercicio de sus funciones.
78. Realizar capturas fotográfica o fílmica de las instalaciones de la cooperativa y/o áreas de proceso, sin autorización.
79. Realizar actos de violencia o desplegar conductas tipificadas como delitos, dentro o fuera de las instalaciones de Colanta que afecten la imagen de Colanta.
80. Las relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo y/o con proveedores, que generen un conflicto de interés o afectación del clima laboral.
81. Incurrir en alguna conducta considerada como abuso del derecho, las cuales están determinadas en la normatividad que regule la materia.
82. Realizar maniobras inadecuadas con estibadores, montacargas o cualquier otro equipo para el cual no haya sido designado o autorizado.
83. Conservar dineros que haya recibido por parte de la Cooperativa, que correspondan a errores en la liquidación de pagos o deducciones de nómina, anticipos varios o cualquier otro concepto de pago que se derive de la relación laboral.
84. Dejar de asistir a comités primarios o reuniones de planta o equipos sin justificación.
85. Entregar y/o retirar de establecimientos de la Cooperativa, productos sin ser facturados, pagados, remisionados o no contar con la debida autorización para ello.
86. Asignar funciones que no corresponden al cargo contratado, trasladar personal o cambiar de cargo a los trabajadores, sin la autorización del Jefe de Gestión Humana.
87. Recibir en cuentas bancarias propias, dineros producto de la facturación de Colanta.
88. Facturar a nombre propio, los bienes o servicios ofrecidos por Colanta, cuando son adquiridos por terceros.
89. Operar drones dentro de las instalaciones de la Cooperativa, o estando por fuera de ella, usarlos para sobrevolar cualquiera de las sedes.
90. Tomar fotografías o videos dentro de las sedes o a los procesos productivos sin autorización, así como publicarlos en cualquier medio.
91. Operar patinetas eléctricas, monopatines, scooters o cualquier otro medio de transporte, para desplazarse dentro de las instalaciones de la Cooperativa.
92. Ingresar terceros a las instalaciones de la Cooperativa sin la debida autorización.

CAPÍTULO XVIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

TÍTULO I ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 62. Una vez realizado el debido proceso disciplinario, el cual tiene como finalidad, la garantía de no repetición y que el asociado trabajador, aprendiz o practicante ejerza el derecho de defensa y contradicción, la Cooperativa, sancionará a sus Asociados Trabajadores, aprendices y practicantes, después de identificar si se efectuó un incumplimiento, de la siguiente manera:

- Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
- Multa, la cual no podrá exceder de la quinta parte del salario de un día.
- Suspensión, la cual no puede exceder 8 días por la primera vez y dos meses en caso de reincidencia.
- Cobro total o parcial por la pérdida, daño o faltante, en forma proporcional a su valor.

Parágrafo 1: Colanta se reserva el derecho de terminar unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa legal, al igual que de prorrogar el contrato de trabajo, luego de su vencimiento o expiración del plazo pactado.

Parágrafo 2: Sin perjuicio que para la decisión se llame y escuche a un trabajador, cuando la resolución sea la terminación del contrato con justa causa, esta se considera como el ejercicio de la condición resolutoria tácita y no constituye una sanción disciplinaria.

Parágrafo 3: Las novedades del desempeño son una herramienta de gestión objetiva y encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, así como aquellos aspectos que deben ser mejorados, midiendo positiva o negativamente el cumplimiento de los objetivos laborales. Por lo tanto, no constituyen una sanción disciplinaria ni es excluyente para aquellos casos en los que se evalúe negativamente el ejercicio de funciones, cuando de este se desprenda el incumplimiento al contrato de trabajo o al reglamento interno de trabajo.

El formato de novedades del desempeño se podrá implementar por parte de los jefes inmediatos para todas las actividades realizadas por todo asociado trabajador que afectan de manera positiva o negativa el desempeño laboral, este servirá de insumo al momento de realizar la evaluación de desempeño y/o toma de decisión al momento de un proceso disciplinario.

Artículo 63. Para determinar el tipo de sanción a aplicar se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- El historial de faltas cometidas por el trabajador durante los últimos tres años.
- La trascendencia de la falta o el perjuicio causado a Colanta.
- Magnitud del daño sufrido.
- Grado de culpabilidad.
- La jerarquía y mando que el Asociado Trabajador tenga en Colanta.
- Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas.
- Cuando con la comisión de una conducta se infrinjan varias disposiciones.
- Novedades de desempeño que haya tenido el trabajador durante los últimos tres años.

Parágrafo: Lo dispuesto en este Artículo no es de forzosa aplicación y, en ningún caso, limita la facultad que tiene Colanta para dar la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, señaladas en la Ley o en el Reglamento Interno de Trabajo. Sin perjuicio de haberse adelantado el procedimiento disciplinario, todo acto considerado como falta grave, tiene como consecuencia el despido por justa causa en aplicación de la condición resolutoria tácita que va implícita en todos los contratos, sin perjuicio de haberse adelantado proceso disciplinario, por lo tanto, notificada la decisión en este sentido, contra ella no procede ningún recurso y deberá recurrirse a la jurisdicción ordinaria.

Artículo 64. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias recopiladas en este Reglamento, se deja claramente establecido que Colanta no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de estas y de su correspondiente sanción, la cual se contabilizará en días hábiles de lunes a viernes para personal administrativo y de lunes a sábado para el resto del personal.

Artículo 65. En cumplimiento al debido proceso, en este reglamento se regula el trámite del procedimiento disciplinario, quedando a disposición de todos los trabajadores, aprendices y practicantes.

Parágrafo 1. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga omitiendo los lineamientos establecidos en el procedimiento de procesos disciplinarios.

Parágrafo 2. En caso de que el Asociado Trabajador no esté de acuerdo con la decisión del proceso disciplinario, impuesta en acto motivado, podrá interponer recurso de reposición ante quien se encuentre designado por Gestión Humana para imponer la sanción y en subsidio recurso de apelación ante el Jefe del Departamento de Gestión Humana, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la respectiva comunicación, para lo cual el recurso se entenderá en efecto suspensivo, de igual forma el trabajador podrá acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

Parágrafo 3. La diligencia de descargos podrá ser realizada tanto de manera presencial, como por medio virtual y/o telefónicamente.

Parágrafo 4. Si el asociado trabajador, aprendiz o practicante no se presenta a la diligencia de descargos en la fecha y hora asignada en la citación, se procederá a enviar una segunda citación; si nuevamente no se presenta a la diligencia, se continúa con el proceso sin su versión de los hechos, entendiéndose que renuncia a su derecho a la defensa y contradicción.

TITULO II DEL PROCESO DISCIPLINARIO

Artículo 66: Definiciones. Para efectos del proceso disciplinario, las palabras que se enlistan a continuación se entenderán según la definición que acá se consagra, los demás términos o expresiones que no se definan, se entenderán en su sentido natural y obvio según el uso general de estas.

- **CITACIÓN.** Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador, aprendiz o practicante a quien se le imputan las conductas posibles de sanción.
- **PRUEBA.** Elemento de convicción con el que cuenta Colanta o el trabajador, aprendiz o practicante, con el cual se respalda su versión y demuestra la comisión o no de una conducta contraria al Reglamento Interno de Trabajo, contratos, estatutos, manuales, instructivos, procedimientos, directrices, circulares, políticas establecidas por La Cooperativa o por la Ley.
- **TRASLADO.** Oportunidad dentro del procedimiento, en la que se ponen en conocimiento del trabajador, aprendiz o practicante, las pruebas con las que cuenta Colanta al interior del trámite disciplinario. Se surte con la citación. También será la oportunidad o plazo con el que cuentan el trabajador, aprendiz o practicante, para presentar recursos contra la decisión que define el procedimiento e impone una sanción, una vez le es notificada.
- **DILIGENCIA DE DESCARGOS.** Oportunidad en la cual los trabajadores, aprendices y practicantes, pueden ejercer su derecho de defensa y contradicción explicando su versión de los hechos que puedan configurar presunta falta disciplinaria, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias.
- **FALTA DISCIPLINARIA.** Es toda violación al Reglamento Interno de Trabajo, contratos, estatutos, manuales, instructivos, procedimientos, directrices, circulares, políticas establecidas por la Cooperativa o por la Ley.
- **PROCESO DISCIPLINARIO.** El procedimiento que se realiza al momento de identificar una posible falta disciplinaria, con el fin de garantizar el debido proceso.
- **TRABAJADOR.** Se entiende a los Asociados Trabajadores, aprendices, practicantes y, a todos aquellos que, de acuerdo con la norma laboral, están supeditados al cumplimiento del reglamento interno de trabajo.
- **RECURSO.** Reclamación mediante escrito ampliamente motivada contra la decisión del proceso disciplinario, con el fin que el mismo sea confirmado, revocado o reformado de acuerdo con los argumentos presentados.
- **RECURSO DE REPOSICIÓN:** *Reclamación mediante escrito ampliamente motivada contra la decisión del proceso disciplinario ante la persona que tomó la decisión, con el fin que el mismo sea confirmado, revocado o reformado de acuerdo con los argumentos presentados.*
- **RECURSO DE APELACIÓN:** *Reclamación mediante escrito ampliamente motivada contra la decisión del proceso disciplinario ante el superior de la persona que tomó la decisión, con el fin que el mismo sea confirmado, revocado o reformado de acuerdo con los argumentos presentados, puede ser formulado directamente o en subsidio al recurso de reposición.*
- **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (R.I.T).** Conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores asociados, aprendices y practicantes en la prestación del servicio.

- **SUSPENSIÓN.** Periodo de tiempo en el que no corren los términos para cumplir este procedimiento.

Artículo 67: Reporte de la comisión de una supuesta falta. El reporte del hecho que pueda configurar falta disciplinaria se debe realizar de forma escrita y debe narrar las condiciones fácticas del mismo, especificando el qué, cómo, dónde, cuándo y quién.

Cualquier persona que identifique una posible falta disciplinaria debe realizar el reporte de esta al jefe Inmediato o directamente al abogado de Gestión Humana y/o Relaciones Laborales; Si el reporte lo realiza el jefe inmediato, debe anexar las respectivas pruebas que lo sustenten junto con la respectiva novedad de desempeño si existiere. Excepcionalmente, si no hubiere reporte del superior jerárquico, pero existiere informe de Auditoría interna, que dé cuenta de la comisión de alguna falta disciplinaria, con este podrá iniciarse el respectivo procedimiento

El reporte de un hecho debe realizarse al Jefe de Gestión Humana o al Jefe de Relaciones Laborales dentro de los quince (15) días calendario siguientes luego de conocerse la situación que podría constituir falta disciplinaria, sin que importe la fecha de ocurrencia. No obstante, se podrá prorrogar dicho plazo cuando la ocurrencia del hecho requiera una investigación minuciosa, en todo caso, cuando se demoren más de los días establecidos en el reporte, se deberá justificar suficientemente la necesidad de la investigación minuciosa y las tareas adelantadas con este fin.

En caso de no reportarse dentro de los quince días calendario sin justificación alguna, se tomará como extemporáneo y no se realizará la apertura del proceso disciplinario.

El Jefe de Gestión Humana o quien este delegue, podrá iniciar una investigación disciplinaria de oficio; al igual que evaluar cuando le sean reportados los hechos si amerita la apertura de un proceso disciplinario.

Para efectos del trámite, podrán incluirse como elementos de convicción o demostración de la falta disciplinaria, los materiales a que se refiere el parágrafo del artículo 58 del R.I.T.

Artículo 68: Competencia. La competencia de las personas que intervienen en el procedimiento disciplinario será la siguiente:

Quien delegue el jefe de gestión humana o el de relaciones laborales.

<i>El abogado asignado, o a quien se delegue por su función.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Citar a descargos en la zona correspondiente. 2. Realizar diligencia de descargos en la zona correspondiente. 3. <i>notificar</i> la decisión (no sanción, llamados de atención, cobro parcial, multa y suspensión). 4. Conocer y resolver del recurso de reposición. 6. Proyectar la carta de terminaciones de contratos con justa causa y <i>enviar al Jefe de Gestión Humana</i>
Jefe Nacional de Relaciones Laborales, Coordinadores de Gestión Humana o de Relaciones Laborales, o a <i>quien se delegue por su función.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tomar la decisión de aplicar una de las sanciones establecidas en el R.I.T. (no sanción, llamados de atención, cobro parcial, multa y suspensión). 2. Analizar y resolver el recurso de reposición y en subsidio el de apelación.
Jefe de Gestión Humana.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tomar la decisión de aplicar una de las sanciones establecidas en el R.I.T. (no sanción, llamados de atención, cobro parcial, multa y suspensión). 2. Cuando la decisión de primera instancia la tome el Jefe de Relaciones Laborales, analizará y resolverá el recurso de apelación.

Artículo 69: Citación a diligencia de descargos. Para surtir la citación se agotarán los siguientes pasos:

1. Una vez recibido el reporte del hecho, el delegado por Gestión Humana debe realizar la notificación que contenga la citación a descargos al asociado trabajador, aprendiz o practicante, indicando el medio por el cual se practicará la diligencia, esto es, presencial, TEAMS, Skype, videollamada, etc., asegurando en todo caso el debido proceso, derecho a la defensa y contradicción.
2. El delegado por Gestión Humana, enviará citación a descargos por escrito donde se le citarán las presuntas faltas disciplinarias objeto de investigación, hará traslado de pruebas (si existieran) para que el trabajador se presente a la diligencia de descargos en la fecha y hora asignada en la citación, sin que entre la fecha de recepción de la citación y la diligencia de descargos puedan transcurrir menos de cinco (05) días hábiles, en caso de no presentarse en la fecha programada, se procederá a enviar una segunda citación; si el trabajador no se presenta a la diligencia se continúa con el proceso sin su versión de los hechos, entendiéndose que renuncia a su derecho a la defensa y contradicción.
3. En la citación a descargos se debe hacer la observación al asociado trabajador, aprendiz o practicante que puede asistir a la diligencia acompañando de un abogado, o por uno (1) o dos (2) dos compañeros o en caso de encontrarse afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.
4. La citación a descargos debe ser notificada por escrito de manera presencial en la sede en la que labora el asociado trabajador, aprendiz o practicante o en la última dirección de correo electrónico o de residencia, registrada en la hoja de vida de la Intranet Colanta. También será válida la notificación que se remita vía WhatsApp al último número de teléfono que aparezca registrado en las bases de datos de la cooperativa, siempre que quede constancia de la entrega del documento digital en debida forma.

5. La citación a descargos debe ser remitida al Jefe inmediato del asociado trabajador, aprendiz o practicante, y/o a la persona encargada en dicha dependencia, quien realizará la notificación de la respectiva citación y devolverá la misma firmada al delegado por Gestión Humana cuando este se encuentre en la Planta o Comercializadora. En caso de que el trabajador, aprendiz o practicante no firme la citación descargos, deberá ser firmado por dos testigos en presencia del mismo. La constancia de negarse a recibir, suscrita por dos testigos, surtirá plenos efectos de notificación.

Artículo 70: Diligencia de descargos. La diligencia se sujetará a las siguientes reglas:

1. El delegado por Gestión Humana para el caso en concreto tomará la diligencia de descargos de manera presencial o virtual, para lo cual se podrán utilizar herramientas como teléfono, Teams, Skype y videollamada, en todo caso, se elaborará un acta por escrito de los descargos la cual deberá ser firmada por los intervinientes.
2. Será decisión del delegado por Gestión Humana cuando se realice por medio presencial o virtual como Teams, Skype o Video llamada grabar la diligencia de Descargos, para lo cual se dejará constancia de un acta y de la grabación en medio magnético. Esta grabación tendrá absoluta reserva y será archivada con el proceso disciplinario. En todo caso, la diligencia deberá ser transcrita.
3. El delegado por Gestión Humana, debe informar al asociado trabajador, aprendiz o practicante, los hechos motivo de la citación, las presuntas faltas disciplinarias objeto de investigación, al igual que se le pondrá de presente las pruebas que sustentan las mismas, si existieren, también debe manifestar que está en el deber a no faltar a la verdad, advertirle que no está obligado a declarar contra sí mismo, se le deberá explicar que esta diligencia es la mejor oportunidad para defenderse, que se desarrollará sin coacción o apremio que es libre y voluntaria y así mismo, que le asiste el derecho a solicitar las pruebas que pretenda hacer valer en su favor, de dar por terminada la diligencia en cualquier momento y a estar asistido por uno o dos compañeros de trabajo o un defensor, de acuerdo con la Sentencia C-593/14
4. Durante la diligencia de descargos el asociado trabajador, aprendiz o practicante puede estar asistido por uno o dos compañeros de trabajo, o por un abogado, o por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato al que se encuentren afiliados, siempre que sean trabajadores de la empresa y tiene derecho a aportar dentro de la misma o solicitar las pruebas que pretenda hacer valer en su favor.
5. La diligencia de descargos es la única oportunidad que tiene el asociado trabajador, aprendiz o practicante, para aportar o solicitar pruebas, en caso de no hacerlo, las que solicite por fuera de esta oportunidad no serán tenidas en cuenta, salvo aquellas sobrevinientes que por cualquier razón no conociera o pudiera haber obtenido con anterioridad a la diligencia, caso en el que, si no se ha tomado la decisión, se incorporarán al trámite y serán valoradas oportunamente.
6. Si se considera necesario la diligencia de descargos se puede suspender a solicitud de cualquiera de las partes, con el fin de aportar nuevas evidencias. Esta diligencia podrá reanudarse a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes.
7. La diligencia de descargos se debe documentar dentro del formato "Descargos", y la diligencia de testimonio en el formato "Testimonio"
8. El formato de "Descargos" debe ser firmado por el delegado de Gestión Humana que tomó los descargos, el asociado trabajador, aprendiz o practicante, debe firmar en cada hoja del formato.
9. Cuando el asociado trabajador, aprendiz o practicante, se nieguen a suscribir el formato, el delegado de Gestión Humana dejará la respectiva constancia de la situación, sin que dicha situación reste validez a lo consignado en el documento.
10. Los acompañantes o asistentes que comparezcan a la diligencia de descargos por solicitud del asociado trabajador tendrán el único rol de verificar el derecho de defensa y debido proceso, pero no intervendrán, interpelarán, calificarán o formularán preguntas, presentarán objeciones o recursos pues su presencia se limita a verificar el debido proceso y derecho de defensa, más no son parte del trámite.

Artículo 71: Decisión.

1. El plazo máximo para definir el proceso disciplinario es de tres (03) meses calendario, contados desde el conocimiento que tenga el empleador de la conducta hasta la notificación de la determinación, este plazo puede ser prorrogado cuando exista una debida justificación, que deberá incluirse en el documento que resuelve el proceso disciplinario.
2. El delegado de Gestión Humana, si requiere validar la versión del trabajador dada en la diligencia de descargos, podrá consultar con las respectivas áreas la información requerida.
3. La facultad de sancionar corresponde a la Gerencia General, al Jefe del Departamento de Gestión Humana, Jefe de Relaciones Laborales, Coordinadores de Gestión Humana o Relaciones Laborales o en su defecto a aquellos cargos que le sea delegada esta función, de acuerdo con lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
4. La decisión de conformidad con lo establecido en el C.S.T y el R.I.T., puede ser:
No amerita sanción.
Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
Multa, la cual no podrá exceder de la quinta parte del salario de un día.
Suspensión, la cual no puede exceder 8 días por la primera vez y dos meses en caso de reincidencia.
Cobro total o parcial por la pérdida, daño o faltante, en forma proporcional a su valor
5. Cuando el concepto del Delegado de Gestión Humana, sea terminación de contrato de trabajo por justa causa, debe enviar el proceso disciplinario al Jefe de Gestión Humana y Jefe de Relaciones Laborales, para su culminación
6. Para el caso en que la sanción amerite suspensión del trabajador, ésta se contabilizará en días hábiles (lunes a viernes personal administrativo y lunes a sábado personal operativo), y Colanta no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de esta.
7. Para el caso en que la sanción amerite suspensión del trabajador, el delegado de Gestión Humana, o quien se delegue por su función asignará la fecha de suspensión.
8. Los términos de que trata este procedimiento podrán suspenderse en los siguientes casos: 1. cuando la decisión del procedimiento disciplinario dependa necesariamente de otro donde se estén investigando hechos que sean determinantes para la conducta que se está disciplinando, esto es, que por esos hechos se hubiere cometido la falta que se investiga en otro procedimiento. 2. Por la imposibilidad de vincular al disciplinado, sea porque se encuentre en licencia (remunerada o no), vacaciones, incapacitado. 3. la sanción implica suspensión del disciplinado y su ausencia comprometa el normal desarrollo de las actividades productivas o comerciales de la cooperativa, hasta que se resuelva por el competente quién asumirá el cargo mientras se cumpla la sanción, sin que el plazo de suspensión por esta causal exclusiva pueda exceder los seis (06) meses. 4. la necesidad de practicar pruebas adicionales a las inicialmente practicadas, para dar mayor claridad al asunto y que deban ser puestas en conocimiento del disciplinado. Durante la suspensión no correrán los términos y no podrá ejecutarse ningún acto, con excepción de las medidas urgentes y de aseguramiento. Superada la causal de suspensión, se continuará corriendo el término, en la proporción de tiempo que faltare para cumplir los términos que se estipulan en este procedimiento. En todo caso, la suspensión deberá estar motivada.

Parágrafo. Si se evidencia la comisión de una falta grave por parte del asociado trabajador, aprendiz o practicante, debidamente tipificada en el

Reglamento Interno de Trabajo, la actuación adelantada dentro del proceso disciplinario conservará su validez, siempre que se hubiera escuchado al asociado trabajador y permitido su defensa y contradicción, y se saneará el proceso ajustándolo para el definido para este tipo de conductas, sin revivir etapas ya agotadas.

En este caso, mediante decisión motivada se podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con el C.S.T. y R.I.T. haciendo uso de la condición resolutoria tácita que es implícita a todos los contratos, advirtiéndole que, cuando se trate de esta condición, no proceden recursos contra la decisión y deberá recurrirse directamente a la jurisdicción ordinaria.

Artículo 72: Notificación de la decisión.

1. La decisión del proceso disciplinario debe notificarse al trabajador mediante documento fundamentado en los hechos y en el Reglamento Interno de Trabajo. En caso de que el trabajador no se encuentre en la sede de la Cooperativa, se debe notificar a la dirección de residencia y correo electrónico, registrada en su hoja de vida o en la intranet.
2. Se envían dos copias de la decisión así: una para el asociado trabajador y otra para que el asociado trabajador la devuelva firmada al delegado de Gestión Humana, para guardarlo en su historia laboral. Cuando el trabajador, aprendiz o practicante no desee firmar, podrá firmar dos testigos en su presencia.
3. El abogado asignado o quien se delegue por función, debe enviar quincenalmente a nómina la relación de las suspensiones, cobros, o multa y terminaciones de contrato, que se den por los procesos disciplinarios.
4. En caso de que el asociado trabajador no esté de acuerdo con la sanción impuesta, podrá interponer el recurso de reposición ante quien tomó la decisión frente al proceso disciplinario; en subsidio el recurso de apelación ante el superior de quien firmó la decisión, dentro de los tres días hábiles siguientes al recibo de la respectiva comunicación.
5. El recurso deberá realizarse por escrito especificando claramente si es reposición y/o en subsidio de apelación, dentro del término estipulado y debidamente motivado exponiendo las razones y pruebas ante quien tomó la decisión del proceso disciplinario. Cuando no se identifique el recurso interpuesto, se entenderá que es sólo de apelación con el fin de asegurar la doble instancia.
6. Formulada el recurso de reposición, éste deberá resolverse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha en que se vence el plazo para formularlo, indicando si éste se presentó en tiempo y sobre todos los argumentos que en el recurso se expongan. En caso de formularse varios argumentos, cuando uno sólo de ellos prospere, no será necesario pronunciarse sobre los demás.
7. Resuelto el recurso de reposición de forma negativa, dentro de los cinco (05) días siguientes a la notificación del disciplinado, el procedimiento deberá ser remitido al superior para resolver el recurso de apelación, si se hubiere presentado este recurso, de lo contrario, la decisión quedará en firme.
8. El superior jerárquico deberá resolver el recurso de apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recepción. En la resolución del recurso sólo podrá revisarse lo manifestado al momento de su interposición sin que sea posible para el recurrente presentar nuevos argumentos a los manifestados en la diligencia de descargos. Tratándose de pruebas sobrevinientes, el asociado trabajador podrá aportarlas justificando las razones de no haberlas entregado oportunamente, y estas serán incorporadas para su valoración en la respectiva instancia.
9. Los recursos de reposición y/o apelación, serán concedidos en efecto suspensivo.

Artículo 73: Archivo de procesos disciplinarios.

1. Todos los procesos disciplinarios deben contener la siguiente información:
Reporte del hecho
Copia citación a descargos
Formato de descargos diligenciado y firmado
Pruebas si existen
Carta motivada con la conclusión del proceso disciplinario.
Recurso y decisión de este, si existen.
2. El proceso disciplinario que supere sin justificación el término del numeral 1 artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo, se archivará sin sanción alguna, previa notificación al asociado trabajador, aprendiz o practicante y al área o persona que reportó el hecho.
3. La documentación que soporta los procesos disciplinarios debe reposar dentro de la Historia Laboral de cada trabajador.
4. Las historias laborales se conservan durante 80 años contados a partir del retiro del trabajador, esto con el fin de dar cumplimiento a las exigencias laborales y de seguridad social originados por la Ley 100 de 1993.

TITULO III DE LA TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA

Artículo 74. Son justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, las indicadas en el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, a saber:

a. Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
2. Todo acto de 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 o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio contra el empleador, los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de bodega, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, equipos, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo. Así mismo, toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas y de las cosas.
5. Todo acto inhumano o delictivo que el trabajador cometa en el lugar o establecimiento de trabajo o en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y con las consagradas en este Reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales o contratos de trabajo.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, personal o sensible con perjuicio para Colanta o el titular de la información.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico de la empresa, o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de laboral, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible dentro del término de 180 días. El despido por esta causa solamente podrá efectuarse al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales o convencionales derivadas de la enfermedad.

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

b. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones del trabajo.
2. Todo acto de violencia, maltrato o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador, o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el conocimiento o la tolerancia de este.
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, que pongan en peligro su seguridad y 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 del empleador, de las 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 de trabajo o en el presente Reglamento.

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

Artículo 75. Para los efectos del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, se califican como graves las siguientes faltas, además de las que tengan ese carácter en forma general:

1. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente por tercera vez, en un periodo de seis meses, tiempo que se contabilizará desde la primera vez que cometió la falta de la cual es reincidente.
2. El incumplimiento por tercera vez de la misma falta disciplinaria en un periodo de un año, tiempo que se contabilizará desde la primera vez que quedó en firma la sanción de la cual es reincidente.
3. Agredir física o verbalmente a un compañero o terceros relacionados directamente con La Cooperativa, dentro o fuera de las instalaciones de Colanta, así como agredir física o verbalmente a un tercero portando el uniforme de la Cooperativa.
4. Faltar a trabajar o ausentarse de su puesto de trabajo, sin excusa suficiente por tercera vez, en un periodo de tres años, tiempo que se contabilizará desde la primera vez que cometió la falta de la cual es reincidente.
5. Presentarse en estado de alicoramiento o con síntomas de haber ingerido licor o sustancias psicoactivas por tercera vez en un periodo de tres años, tiempo que se contabilizará desde la primera vez que cometió la falta de la cual es reincidente.
6. El incumplimiento por parte del trabajador de sus deberes, obligaciones y prohibiciones contractuales, reglamentarias, legales y estatutarias.
7. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de Colanta, por las autoridades competentes o los médicos tratantes, como también no someterse a los exámenes médicos prescritos por las autoridades, La Cooperativa o por las distintas entidades de la Seguridad Social y en los casos, donde se evidencie una conducta considerada como abuso del derecho, según lo establecido en las normas que regulen la materia.
8. Sustraer o intentar sustraer, objetos o dinero de propiedad de los trabajadores, visitantes, de Colanta o del lugar donde cumplen funciones representando a la Cooperativa, tales como: útiles de trabajo, herramientas, materias primas, producto terminado, productos de devolución, o cualquier elemento sin permiso correspondiente de su propietario, así como consumirlos, venderlos o emplearlos en su propio provecho, salvo el consumo autorizado.
9. Omitir u ocultar información, al momento del ingreso a Colanta y durante la relación laboral sobre las condiciones de salud que puedan afectar el desempeño de las funciones.
10. Solicitar o prestar sumas de dinero entre los trabajadores de Colanta con fines lucrativos, al igual que recibir dádivas de terceras personas.
11. Incumplir gravemente las funciones propias del cargo.
12. Realizar operaciones por acción u omisión que puedan o afecten el proceso y/o causen daños, pérdidas o perjuicios a la materia prima, equipos, herramientas, producto terminado, bases de datos, informes y, en general, a los activos, bienes y servicios de Colanta.
13. Presentar documentos falsos o adulterados para vincularse a Colanta o para acceder a convocatorias internas, al reconocimiento de auxilios, bonificaciones extralegales, pago de salarios, reconocimiento de incapacidades, viáticos u otros conceptos, bien sea en beneficio propio o de terceros.
14. Presentar un mal servicio al cliente atentando a la buena imagen de Colanta o afectar la imagen de Colanta ante clientes, proveedores o terceros con actos de indisciplina o violencia.
15. Omitir, ocultar o encubrir información a Colanta acerca de encontrarse incurso en una investigación tipo: penal, administrativa o cualquier otra relacionada con actividades ilícitas, lavado de activos o financiación del terrorismo, o si fuese incluido en listas de control como la ONU, OFAC, entre otras.
16. Crear, eliminar, modificar, alterar o divulgar cualquier tipo de información tendiente a distorsionar la realidad del desempeño propio de La Cooperativa o de terceros directamente relacionados, incluyendo la supresión de la información material.
17. Presentar, informar, divulgar un inventario o facturación que no corresponda a la realidad.

18. Realizar u omitir una conducta que por falta de cuidado, imprudencia o impericia ocasione un accidente e incidente de trabajo o daños a los bienes de la Cooperativa.
19. Poseer, usar, consumir, distribuir, introducir, portar o vender drogas controladas no recetadas, ilícitas, sustancias alucinógenas, enervantes o que generen dependencia, armas, explosivos de cualquier clase dentro de Colanta o por fuera de ella en funciones del cargo, o en las casas, apartamentos o en el hotel que Colanta facilita en comodato, alquiler o para hospedarse.
20. Realizar actos sexuales dentro de las instalaciones del lugar de trabajo o en las casas, apartamentos o en el hotel que Colanta facilita en comodato, alquiler o para hospedarse.
21. Ejecutar actividades a favor de terceros dentro del lugar de trabajo.
22. Incumplir las instrucciones o modificaciones que le imparta el empleador o la empresa cliente, para la ejecución de sus labores por las cuales fue contratado.
23. No utilizar los equipos de seguridad y elementos de protección personal suministrado por Colanta poniendo en peligro su integridad o la de sus compañeros.
24. Tomar información de Colanta para su beneficio personal o de cualquier otra índole.
25. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios dentro, frente o en predios vecinos de las instalaciones de La Cooperativa, que impliquen perturbación en el trabajo de los otros o perturben el ingreso a Colanta, e impliquen ofensas o perjudiquen el funcionamiento de La Cooperativa.
26. Distribuir, sin autorización, material escrito o impreso de cualquier clase en las instalaciones de La Cooperativa.
27. Utilización indebida de los sistemas de comunicación de Colanta, así como hacer mal uso de la red de informática o cualquier incumplimiento a la política sobre uso de Internet, software no autorizado, control de acceso y contraseñas, dispositivo de almacenamiento externo, uso del correo electrónico e impresoras y almacenamiento de la información.
28. Utilizar dinero, equipos o elementos de La Cooperativa sin expresa autorización de un superior jerárquico.
29. Retener en cualquier forma, directa o indirectamente, dineros de los clientes como pago de los productos o servicios comprados a La Cooperativa.
30. Aprovecharse de los beneficios que Colanta concede a los clientes para sí o para terceras personas.
31. Negarse a aceptar cambios de dependencias o traslados justificados, según los requerimientos de La Cooperativa.
32. Retener o apropiarse indebidamente, de forma directa o indirecta, de mercancías entregadas o devueltas por los clientes o por la Cooperativa o de dineros correspondientes de la facturación a su cargo.
33. Retirar o divulgar información confidencial de La Cooperativa o de un tercero relacionado con Colanta.
34. Separar, camuflar y guardar por sí mismo o por tercera persona, mercancía o cualquier elemento que fuese de propiedad de La Cooperativa.
35. Alterar los controles, elementos y cámaras de seguridad instalados por La Cooperativa, así como activar las alarmas de emergencia, sin justa causa.
36. Omitir u ocultar información sobre su condición de salud al momento de realizarse el examen médico de ingreso y periódico, la cual sea incompatible e insuperable con el cargo que se va a desempeñar.
37. La inobservancia de los postulados establecidos en el Código de Ética y Buen Gobierno Cooperativo, así como en los Estatutos Sociales de la Cooperativa.
38. Incurrir en un acto de acoso laboral o sexual debidamente comprobado o intentar realizar actos, acciones y conductas de acoso sexual.
39. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
40. Prestar servicios profesionales a personas externas de Colanta, como empleado o consultor de esta, en áreas similares a las que labore en La Cooperativa.
41. Presentar o elaborar facturas, certificados o en general cualquier tipo de documento que se encuentren falsificado, tachado o adulterado. así como adulterar, tachar o borrar fechas, datos o valores de los mismos
42. Utilizar la razón social y código de clientes para facturar a nombre de ellos pedidos que sean entregados en otros establecimientos.
43. Adulterar o marcar las tarjetas o planillas de control de tiempo de entrada y salida, sea propia o la de otro compañero de trabajo, o presionar a la persona encargada del control de marcación para que efectúe cambios en los registros de tiempo o no realizar injustificadamente las marcaciones en los sistemas biométricos establecidos para el control de tiempos e ingresos y salidas de turno o áreas.
44. Recibir propinas en dinero o en especie, salvo autorización por parte de la Cooperativa
45. La inobservancia de los protocolos de bioseguridad estipulados y adaptados por Colanta, tendientes a evitar el contagio y propagación de un virus de alto contagio que generen una emergencia sanitaria, pandemias y endemias, además de las medidas implementadas por medio de circulares, instructivos y cualquier otro medio oficial utilizado por la Cooperativa, no solo en la ejecución de su contrato de trabajo, sino en los desplazamientos a su sitio de trabajo, y en todas las actividades personales, sociales y familiares que desempeñe.
46. Incumplir el plazo acordado con la Cooperativa para regularizar la situación militar.
47. El incumplimiento injustificado de los compromisos de estudio.
48. Usar de manera inadecuada los cualquiera de beneficios otorgados por la Cooperativa, de forma que se le dé una destinación inusual incluyendo pero sin limitarse al cupo lácteo.
49. El ausentismo continuo a su lugar de trabajo, sin justa causa.
50. Negarse a adelantar los trámites para obtener la pensión de vejez una vez cumpla con los requisitos legales para ello, previa verificación por parte de la Cooperativa.
51. Realizar actos que afecten negativamente las relaciones comerciales o la Imagen de Colanta de forma que con estos se le impida el desarrollo de las actividades para las que fue contratado.
52. El incumplimiento por tercera vez de cualquier falta disciplinaria, de las que se encuentran estipuladas en este reglamento, en un periodo de tres años, tiempo que se contabilizará desde la fecha en que quedó en firme la primera sanción disciplinaria.
53. Prestar sus servicios en un lugar que no haya sido el autorizado por la Cooperativa.
54. Dedicar la jornada laboral a atender asuntos ajenos a los que le hubiera delegado la Cooperativa.
55. Violar la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones.

Parágrafo 1: Cualquiera de estos motivos dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, sin derecho a indemnización alguna a favor del trabajador.

Artículo 76: Para la terminación con justa causa del contrato de trabajo por parte de la Cooperativa, al haberse incurrido en cualquiera de las causales descritas en los artículos 74 y 75 de este Reglamento o de las estipuladas en la ley, se aplicará por analogía el procedimiento estipulado para la imposición de las sanciones disciplinarias garantizado en todo momento el derecho a la defensa y contradicción del asociado trabajador, aprendiz o practicante.

No obstante, desde la citación al asociado trabajador, aprendiz o practicante, deberá indicársele que no se trata de un proceso disciplinario y que la diligencia a la que se cita no es de descargos, sino para escuchar su versión libre y explicación sobre los presuntos actos que constituyen una falta disciplinaria grave, en la cual podrá aportar pruebas, controvertir las que se le entreguen y estar asistido.

Artículo 77: Escuchado el asociado trabajador, aprendiz o practicante y verificada la conducta, se notificará la decisión advirtiéndole que como no se trata de una sanción disciplinaria, sino el ejercicio legítimo de la condición resolutoria tácita, figura reconocida por la ley y la jurisprudencia como mecanismo para poner fin a la relación laboral cuando se configuran actos e incumplimientos graves por parte del trabajador, no procede ningún recurso ni indemnización.

Artículo 78: Cuando se hubiere citado al asociado trabajador, aprendiz o practicante por el presunto incumplimiento grave a sus deberes legales y contractuales, y dentro del trámite se encontrara que la actuación desplegada no se enmarca dentro de las causales de terminación unilateral de contrato pero si constituye falta disciplinaria, la actuación adelantada conservará su validez, siempre que se hubiera escuchado al asociado trabajador y permitido su defensa y contradicción, y se saneará el trámite ajustándolo al procedimiento disciplinario, sin revivir etapas ya agotadas.

En este caso, mediante decisión motivada se podrán imponer las sanciones previstas en este reglamento y contra las cuáles proceden los respectivos recursos.

CAPÍTULO XIX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, LA DISCRIMINACIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 79: Con el fin de preservar la dignidad, el buen trato, las relaciones laborales respetuosas, la promoción de la salud y la cero tolerancia a la discriminación, la violencia y en general cualquier conducta que pueda constituirse en Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, la Cooperativa COLANTA y sus asociados trabajadores, se comprometen a establecer normas de convivencia laboral mediante la construcción conjunta de valores y hábitos que permitan promover un ambiente de trabajo sano y facilite la interacción al interior de la Cooperativa; a diseñar actividades de psicoeducación y a cumplir con la reglamentación que en materia de prevención y actuación frente al Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, sean expedidas en el territorio nacional.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por Colanta constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, empresarial y el buen ambiente en La Cooperativa y que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 80: La Cooperativa Colanta garantizará el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

Artículo 81: En desarrollo del propósito al que se refieren los Artículos anteriores, Colanta ha previsto los siguientes mecanismos:

1. La Alta Dirección, definirá una política o declaración de intención que fomente las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la promoción de la salud y la cero tolerancia a la discriminación, la violencia y en general a cualquier forma de acoso laboral.
2. Establecer normas de convivencia laboral mediante la construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente y facilite la interacción de los Asociados Trabajadores al interior de la Cooperativa.
3. Diseñar y ejecutar actividades de psicoeducación dirigidas a los Asociados Trabajadores, incluidos supervisores, jefes, mandos medios y la Alta Dirección, las cuales deberán abarcar la formación específica en estilos de liderazgo, manejo de conflictos, detección de signos y señales de alerta de situaciones de acoso laboral y la orientación de cómo actuar ante ellos. Estas actividades, incluirán información acerca de la Ley 1010 del 2006 y el Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso Laboral del 2016 emitido por el Ministerio de Trabajo, así como cualquier otra normatividad que regule, modifique o se derogue en materia de Acoso Laboral y Comités de Convivencia Laboral.
4. Conformar el Comité de Convivencia Laboral, con el propósito de dar trámite a las quejas presentadas por presunto acoso laboral al interior de la Cooperativa, conforme a lo establecido por la normatividad vigente.
5. Los demás mecanismos que en cualquier tiempo estableciere Colanta para desarrollar el propósito previsto en el Artículo anterior.

Artículo 82: 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 para este procedimiento:

1. Colanta tendrá conformado Comités de Convivencia Laboral, teniendo en cuenta la cercanía geográfica con sus centros de trabajo, integrados en forma bipartita por dos representantes del empleador y dos representantes de los Asociados Trabajadores, con sus respectivos suplentes. El empleador designará directamente a sus representantes; los Asociados Trabajadores elegirán a los suyos a través de votación secreta. Una vez instalado, cada uno de los Comités de Convivencia Laboral nombrará un presidente y un secretario.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará, además de acciones preventivas, las siguientes actividades:
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo que pudieran tipificar conductas o circunstancias que puedan constituir acoso laboral.
 - c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.

- f. Hacer un seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g. En aquellos casos en los que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité deberá informar a la alta dirección, cerrando el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el Inspector de trabajo o ante el juez competente.
 - h. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia al Departamento de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo de Colanta.
 - j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.
3. Las quejas por presunto acoso laboral, podrán ser presentadas por cualquier Asociado Trabajador, de forma escrita ante cualquier integrante del Comité de Convivencia Laboral de la sede correspondiente. Será responsabilidad de dicho integrante hacer llegar al Secretario del respectivo Comité la queja junto con las pruebas que la soportan. El Comité recibirá dicha queja para proceder de acuerdo con el trámite interno establecido en el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral, el cual a su vez se encuentra publicado en la Intranet.
 4. Si como resultado de la actuación del Comité, este considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado al Departamento de Gestión Humana y Seguridad.

Parágrafo. En todo caso, el procedimiento interno consagrado en este Artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral, para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para tal efecto consagrado en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XX DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

Artículo 83. Cuando Colanta considere que es necesario hacer despidos colectivos de trabajadores o cerrar La Cooperativa, sea total o parcialmente, transitoria o definitivamente, deberá dar aviso inmediato al Ministerio de Trabajo, solicitando autorización previa. En dicha solicitud explicará los motivos y acompañará los medios de prueba que sirvan de fundamento a cualquiera de las justas causas a que alude el numeral tercero del Artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

En los casos señalados, los trabajadores afectados con la medida tendrán derecho a una indemnización igual a la que les habría correspondido si el despido se hubiera producido sin justa causa legal.

Artículo 84. En los casos de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, Colanta dará inmediato aviso al inspector de trabajo correspondiente, a fin de que compruebe la situación.

CAPÍTULO XXI TRÁMITE PARA LAS SOLICITUDES, QUEJAS Y RECLAMOS

Artículo 85. El personal de Colanta deberá presentar sus solicitudes, quejas y reclamos ante su superior inmediato, quien procederá a escucharlo y decidirá lo concerniente. Si ante quien se formula una solicitud, queja o reclamo no estuviere autorizado para resolverla, deberá pasarla a su superior respectivo, el cual se encuentra en la obligación de tomar la decisión correspondiente.

CAPÍTULO XXII OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

Artículo 86: La Cooperativa Colanta podrá aplicar las Leyes 1221 de 2008 y 2466 de 2025 así como las demás que las complementen, aclaren o adicionen, sobre Trabajo en casa, atendiendo a las circunstancias que la misma autoriza, acogiéndose así al procedimiento que estipule la Cooperativa.

Artículo 87. Teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2 Ley 1221 de 2008, Artículo 2 Decreto 884 de 2012, ley 2466 de 2025 y demás normas que lo adicionen o modifiquen).

Artículo 88. Siempre el que el trabajo para el que fuere contratado lo permita y se cumplan las condiciones de las políticas fijadas por la Cooperativa Colanta, previa autorización del jefe inmediato y el Jefe de Gestión Humana, los asociados teletrabajadores pueden ejecutar sus labores de las siguientes formas:

- a. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la Cooperativa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- b. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles. c. Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- c. Híbrido son aquellos teletrabajadores que laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas de la cooperativa, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador.
- d. Teletrabajo temporal o emergente cuando se presenten situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Parágrafo: Las anteriores modalidades de trabajo se reservan para personal cuya prestación de servicio fuera de las sedes de la Cooperativa no afecten el normal desarrollo de actividades y procesos, y que además cuenten con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social, con responsabilidades familiares del cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con

enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidadores. En los demás casos, se dará aplicación al artículo 3 del presente reglamento.

Artículo 89. Todo programa de teletrabajo en La Cooperativa Colanta se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
2. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo
3. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
4. Disminuir el ausentismo laboral.
5. Mejorar los procesos laborales en la Cooperativa
6. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 90: La Cooperativa Colanta y los asociados trabajadores podrán solicitar la participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- a. Tener alguna de las condiciones de que trata el parágrafo del artículo 88 del presente reglamento debidamente comprobada.
- b. La permanencia mínima de 6 meses en la Cooperativa como trabajador para ser admitido como teletrabajador, en caso de ser un asociado antiguo.
- c. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- d. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados juntamente con el jefe inmediato.
- e. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador por parte de la Cooperativa Colanta y la Administradora de Riesgos Laborales.
- f. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

Artículo 91. Los trabajadores y teletrabajadores de la Cooperativa Colanta tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías.

Artículo 92. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

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

Artículo 93. Obligaciones de la Cooperativa:

- a. La Cooperativa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en la Ley, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus jefes inmediatos.
- b. Los teletrabajadores durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la Cooperativa al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley, así como a las Cajas de Compensación Familiar.
- c. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- d. Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y permitirle la participación en las actividades de promoción y prevención.

Artículo 94. Obligaciones de los teletrabajadores:

- a. Dar estricto cumplimiento al presente Reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo, las funciones del cargo, a las normas, manuales, procedimientos, políticas y disposiciones establecidas por Colanta o por las autoridades que regulan las actividades de esta.
- b. Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- c. Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Cooperativa.
- d. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Cooperativa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- e. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores. Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- f. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Cooperativa o a las personas a quienes se les presta el servicio.
- g. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la Cooperativa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
- h. Cumplir estrictamente su jornada de trabajo y dedicarla exclusivamente para desarrollar las tareas que le haya delegado la Cooperativa, estando prohibido que utilice su tiempo para atender asuntos de otras empresas o personales.
- i. Permanecer en el lugar que haya sido aprobado por la Cooperativa para realizar el teletrabajo.

Parágrafo. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la Cooperativa, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

Artículo 95. Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en

ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

Parágrafo 1: Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Entidad a la cual hayan tenido acceso los teletrabajadores, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

Parágrafo 2: El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave y podrá darse por terminado con justa causa el contrato de trabajo por parte de la Cooperativa.

Artículo 96. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo: Obligaciones del empleador:

1. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3º del Decreto 884 de 2012.
3. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
4. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
5. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
6. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2º, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
7. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención
8. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Obligaciones del teletrabajador:

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

CAPÍTULO XXIII PUBLICACIONES

Artículo 75. Colanta publicará este Reglamento en la página Web (INTRANET) de la Cooperativa, donde tienen acceso todos los trabajadores, aprendices y practicantes, al igual que se hará la fijación de dos (2) copias de carácter legible ubicadas en las Plantas y/o Comercializadoras.

CAPÍTULO XXIV VIGENCIA

Artículo 76. El presente Reglamento entrará a regir al momento de su publicación, la cual será realizada en la forma prescrita en el capítulo anterior.

CAPÍTULO XXV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 77. Desde la fecha en que entre a regir este Reglamento quedan derogadas todas las disposiciones del que se haya implementado anteriormente en COLANTA.

CAPÍTULO XXVI CLAUSULAS INEFICACES

Artículo 78. No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del Asociado Trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos o laudos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del mismo en cuanto fueren más favorables al Asociado Trabajador.

MEDELLÍN - ANTIOQUIA
DIRECCIÓN: Calle 74 No. 64 A- 51 - Barrio Caribe
TELÉFONO: (4) 445-55-55
FECHA: 03 de febrero de 2026


EDGAR MAURICIO RESTREPO BUILES