



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

COOPERATIVA MULTIACTIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA COOMITAN

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **“COOPERATIVA MULTIACTIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA-COOMITAN”** Nit No. 890.901.173-1, domiciliada en la calle 49 N° 40-63, de Medellín, Departamento de Antioquia.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones del presente reglamento son aplicables a los empleados de la Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia – COOMITAN y los empleados del Colegio Militar General José María Córdoba.

Los lugares de trabajo comprendidos por el presente reglamento son las instalaciones de la Calle 49 No 40-63 de Medellín, las instalaciones campestres en el municipio de Guarne y las instalaciones, unidades militares y otros sitios donde se desarrollen las actividades de instrucción militar, así como en las demás sedes o instalaciones donde COOMITAN y el Colegio Militar General José María Córdoba realizan sus actividades y donde se desarrollaren en el futuro.

Así mismo, son aplicables las disposiciones del presente Reglamento a todas las actividades que los empleados de la Cooperativa de Militares en Retiro de Antioquia - COOMITAN y los empleados del Colegio Militar General José María Córdoba, desarrollen bajo la modalidad de trabajo en casa, eventos en los cuales se entenderá la casa como el lugar de trabajo cuando por circunstancias excepcionales así se desarrolle la relación laboral, de acuerdo con lo dispuesto en la resolución N° 021 del 17 de marzo de 2020, expedida por el Ministerio de Trabajo.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 1. CONDICIONES DE ADMISION. Quien aspire a laborar en la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia, Colegio Militar General José María Córdoba, deberá cumplir con el perfil de ingreso impuesto por la norma ISO 9000, presentar la hoja de vida de acuerdo a los requerimientos del departamento de talento humano y someterse a un proceso de selección en el cual la Cooperativa y el Colegio Militar y el politecnico se reservan el derecho a informar el motivo por el cual un aspirante no cumple con el perfil establecido por la norma ISO.

La Cooperativa enviará al aspirante seleccionado a realizarse los exámenes de salud ocupacional en un centro especializado. No se exigirá al aspirante seleccionado la realización de exámenes médicos diferentes a los autorizados por la ley.



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas aplicables para tal efecto, así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), entre otros.

La Cooperativa puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos a los trabajadores que de una u otra manera sean admitidos con una discapacidad y se exigirá que esta sea de pleno conocimiento de medicina laboral de la EPS donde el esta afiliado el trabajador, y reposara constancia en su hoja de vida.

ARTICULO 2. CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE. De conformidad con el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 0223 de 2026, la Cooperativa celebrará con sus aprendices un contrato laboral especial a término fijo, cuya duración máxima no podrá exceder de tres (3) años. La determinación de la cuota mínima de aprendices obligatoria seguirá a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

El desarrollo del contrato y las contraprestaciones económicas se registrarán estrictamente por las siguientes etapas formativas:

1. Fase Lectiva (Formación Tradicional): Durante el tiempo en que el aprendiz curse estudios en la institución educativa, recibirá un apoyo económico equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV). Durante esta fase, la Cooperativa realizará de manera obligatoria los aportes correspondientes a Salud y Riesgos Laborales (ARL). En esta etapa no se causan prestaciones sociales.
2. Fase Práctica o Productiva: Durante el periodo de ejecución de labores dentro de las dependencias de COOMITAN o el Colegio Militar, el aprendiz devengará una remuneración equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV). El aprendiz tendrá derecho al pago del auxilio de transporte, dotación legal y a la liquidación completa de las prestaciones sociales proporcionales (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías).
3. Seguridad Social en Fase Práctica: Durante la fase práctica, la Cooperativa afiliará y cotizará la totalidad del Sistema de Seguridad Social Integral del aprendiz, incluyendo Salud, Pensión y Riesgos Laborales (ARL) a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).
4. Estudiante Universitario: Si el aprendiz es estudiante universitario en fase práctica y cumple con las actividades acordadas dentro del pensum (hasta 24 horas semanales), su remuneración mensual no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV), con el pleno reconocimiento de las prestaciones sociales de la fase práctica.



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

Parágrafo 1: ESTABILIDAD LABORAL Y DEBIDO PROCESO: Conforme al Decreto 0223 de 2026, dada la naturaleza laboral del vínculo, la terminación anticipada del contrato de aprendizaje no podrá realizarse de manera arbitraria. Deberá garantizarse el estricto respeto al debido proceso disciplinario interno contemplado en este reglamento y la protección de los fueros legales o de estabilidad laboral reforzada vigentes en la normatividad colombiana.

Parágrafo 2: MONETIZACIÓN DE LA CUOTA: En caso de que la Cooperativa opte por no contratar el número mínimo de aprendices asignado por el SENA, estará obligada a monetizar dicha cuota pagando mensualmente al SENA el equivalente a 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) por cada aprendiz dejado de contratar, de acuerdo con el artículo 23 de la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 3. PERIODO DE PRUEBA. La Cooperativa una vez admitido el aspirante, dará aplicación al periodo de prueba inicial legal Artículo 78 del CST, que tendrá por objeto apreciar por parte de la Cooperativa las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

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

El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses en los contratos de trabajo a termino fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

En el periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento el contrato de trabajo, esta comunicación debe darse por escrito y pagando las prestaciones sociales y salarios ocasionados durante el periodo de prueba. Pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuara con el servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

Cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos con el mismo trabajador no es válido la estipulación del periodo de prueba salvo para el primer contrato.

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 4. La Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, contratara trabajadores accidentales o transitorios solo para desarrollar actividades de corta duración y para actividades como publicidad, organización de eventos, entre otros que serán totalmente ajenos a la docencia, en todo caso estos trabajadores deberán cumplir con los requisitos del perfil impuesto por la norma ISO 9000 y en ningún caso dicha contratación se realizara en forma diferente a la ordenada en la ley laboral vigente.

CAPITULO IV

HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES Y TIEMPO DESTINADO PARA LAS COMIDAS Y PERÍODOS DE DESCANSO DURANTE LA JORNADA.

ARTICULO 8. Las horas de ingreso y salida de los trabajadores y el tiempo destinado para tomar los alimentos y períodos de descanso durante la jornada son las siguientes:

1. EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS.

DE LUNES A MIERCOLES

En la mañana De 07:00 am a 12:30 m

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 4:30 pm

DIAS JUEVES Y VIERNES

En la mañana De 07:00 am a 12:30 m

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 4:00 pm

2. DIRECTIVO DOCENTE

LUNES, MARTES Y MIERCOLES

En la mañana: 07:00 am 12:30 am

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 4:30 pm

JUEVES Y VIERNES

En la mañana: 07:00 am 12:30 am

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 4:00 pm

2. COORDINADORA ACADEMICA Y PSICOLOGA

LUNES Y MARTES

En la mañana: 06:30 am 12:30 am

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 4:00 pm

MIERCOLES

En la mañana: 06:30 am 12:30 am

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 4:30 pm

JUEVES

En la mañana: 06:30 am 12:30 am

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

En la tarde De 1:00 pm a 3:30 pm

VIERNES

En la mañana: 06:30 am 12:30 am

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 3:00 pm

COORDINADOR DE CONVIVENCIA

LUNES MARTES, JUEVES Y VIERNES

En la mañana: 06:00 am 12:30 am

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 3:00 pm

MIERCOLES

En la mañana: 06:00 am 12:30 am

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 4:30 pm

SECRETARIA ACADEMICA

LUNES, MARTES, JUEVES Y VIERNES

En la mañana: 07:00 am 12:30 am

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 4:00 pm

MIERCOLES

En la mañana: 07:00 am 12:30 am

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 4:30 pm

SABADOS

En la mañana: de acuerdo a la programación.

3. DOCENTES DEL COLEGIO MILITAR

LUNES, MARTES, JUEVES Y VIERNES

En la mañana: 06:30 am 12:30 am

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 3:00 pm

MIERCOLES

En la mañana: 06:30 am 12:30 am

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 4:30 pm

El tiempo de la alimentación del almuerzo se establece de acuerdo con la asignación académica.



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

4. INSTRUCTORES MILITARES

Suboficial de servicio De 05:45 am a 16:00 pm

Preparación de Instrucción con orientación militar: lunes, martes, miércoles y jueves de 10:00 am a 04:00 pm.

Instrucción con orientación militar día viernes en la mañana De 05:45 a 12:00

Una hora de almuerzo De 12:00 a 1:00pm

Instrucción con orientación Militar día viernes en la tarde De 01:00 pm a 03:00 pm.

Instrucción con orientación militar en ejercicios de terreno en horas de la mañana De 07:00 am a 12:00

Una hora de almuerzo De 12.00 m a 1:00

Instrucción con orientación militar en ejercicios de terreno en horas de la tarde De 1:00 pm a 17:00 pm

Una hora para comida en ejercicios de terreno de 17:00 pm a 18:00 pm

Instrucción nocturna en ejercicios de terreno de 18:00 pm a 10:00 pm.

5. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y APOYO

DE LUNES A MIERCOLES

En la mañana De 07:00 am a 12:30 m

Tiempo de almuerzo De 12:00 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 4:30 pm

DIA JUEVES Y VIERNES

En la mañana De 07:00 am a 12:30 m

Tiempo de almuerzo De 12:00 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 4:00 pm

SABADOS

Dos y media hora según programación del jefe de área

RECEPCIONISTA

DE LUNES A VIERNES

En la mañana De 05:30 am a 12:30 m

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 2:30 pm

SABADOS

Una hora según programación del jefe de área



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

PELUQUERO

DE LUNES A JUEVES

En la mañana De 06:30 am a 12:30 m

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 04:00 pm

DIA VIERNES

En la mañana De 07:00 am a 12:30 m

Tiempo de almuerzo De 12:30 m a 1:00 pm

En la tarde De 1:00 pm a 03:30 pm

PARÁGRAFO 1: El Colegio Militar General José María Córdoba deberá realizar la programación de asignación académica de cada docente respetando el tiempo de alimentación para el almuerzo estipulada en este reglamento.

PARÁGRAFO 2: En cualquier caso, la Cooperativa no podrá exceder la máxima jornada laboral establecida en la ley, si un empleado se percata de que su jornada laboral es superior a la ordenada por la ley deberá informar inmediatamente al departamento de recurso humano.

ARTICULO 9. La duración máxima legal de la jornada de trabajo es la establecida en la ley.

PARAGRAFO: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el mismo trabajo como es el caso del mayordomo de la finca del municipio de Guarne.

ARTICULO 10. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las del horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 11. El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador sin permiso de autoridad competente, cuando por razón de fuerza mayor, caso fortuito o de amenazar u ocurrir algún accidente, sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o dotación de la Cooperativa, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación. Esa implicación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 12. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la Cooperativa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario.

ARTICULO 13. También podrá la Cooperativa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que, en tales, casos las horas de



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

trabajo excedan de cincuenta y seis en los días hábiles de la semana. La ampliación de tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO V

JORNADA ORDINARIA, HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 14. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTICULO 15. JORNADA MÁXIMA. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3o de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.) Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO. 16. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Se considera trabajo suplementario o de horas extras todo aquel que exceda la jornada ordinaria pactada por las partes o, en su defecto, la jornada máxima legal vigente.

Parágrafo. Las horas extras y el trabajo nocturno serán laborados y remunerados únicamente cuando sean autorizadas por escrito por parte de la gerencia o recurso humano.

ARTICULO. 17. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante su correspondiente registro.

ARTICULO. 18. TASAS DE LIQUIDACIÓN DE RECARGOS Y HORAS EXTRAS. Todo trabajo suplementario o que se ejecute bajo condiciones de horario nocturno, dominical o festivo, se liquidará de manera independiente aplicando los siguientes porcentajes sobre el valor de la hora ordinaria:

Concepto Laboral	Porcentaje de Recargo	Forma de Pago / Liquidación
Recargo Nocturno Ordinario	35%	Se aplica sobre las horas trabajadas entre las 7:00 p.m. y 6:00 a.m.
Hora Extra Diurna	25%	Horas adicionales laboradas en jornada

		diurna.
Hora Extra Nocturna	75%	Horas adicionales laboradas en jornada nocturna.
Trabajo en Dominical o Festivo	90%	Vigente a partir del 1 de julio de 2026 (Ley 2466 de 2025).
Hora Extra Diurna Dominical/Festiva	120%	Suma del recargo por día de descanso (90%) y la hora extra diurna (25%)
Hora Extra Nocturna Dominical/Festiva	170%	Suma del recargo por día de descanso (90%) y la hora extra nocturna (75%)

Parágrafo. Según la progresividad de la Ley 2466 de 2025, el recargo por dominicales y festivos subirá al 100% a partir del 1 de julio de 2027, momento en el cual estas tasas integradas se incrementarán automáticamente al 125% y 175% respectivamente.

ARTICULO. 19. EXONERACIÓN DE JORNADAS ESPECIALES. Conforme a lo previsto en la Ley 2101 de 2021, una vez implementada en su totalidad la jornada de 42 horas semanales, la institución queda formalmente exonerada de otorgar el "Día de la Familia" (jornada semestral obligatoria) y las dos (2) horas semanales destinadas a actividades recreativas, culturales o deportivas.

ARTICULO 20. La Cooperativa o el Colegio Militar General José María Córdoba, cuando requieran que personas de la planta de empleados tengan jornadas especiales de trabajo nocturno, se registrá estrictamente por la ley laboral

ARTICULO 21. En ningún caso el docente que trabaja en el colegio militar en la jornada diurna podrá trabajar en horario nocturno en el mismo colegio.

CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO; VACACIONES REMUNERADAS; PERMISOS, ASISTENCIA AL ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO Y GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA.

ARTICULO 22. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral:



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

Los docentes académicos, militares y personal administrativo de la Cooperativa de Militares en Retiro de Antioquia, colegio Militar y tendrán derecho a los siguientes descansos remunerados.

Empleados administrativos de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia se registrarán por Título VII Capítulo 1 Artículo 172 y sgtes del Código Sustantivo del Trabajo.

Los docentes académicos y militares se registrarán Título VII Capítulo 1 artículo 172 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo y por la resolución que para este efecto expide la secretaria de educación Municipal.

PARAGRAFO: La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se registrará por el Artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo.

Descanso compensatorio. Si por alguna razón se requiere dar descanso compensatorio a un empleado de Coomitan, el colegio militar y este se registrará por el Artículo 181, 182 y 183 del Código Sustantivo del Trabajo

ARTICULO 23. VACACIONES REMUNERADAS. Los empleados administrativos, docentes académicos, militares del colegio militar y que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas Así:

Empleados Administrativos: Se registrarán por el turno que elabora el departamento de recurso humano y serán vacaciones colectivas en el mes de diciembre.

Docentes Académicos, Docentes Militares y Docentes de planta del Politécnico: Se registrarán por la resolución que para tal efecto expide la secretaria de educación de Municipal.

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

En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables; se podrá convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. Se llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

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

ARTICULO. 24. PERMISOS. En la Cooperativa de Militares en Retiro de Antioquia, el Colegio Militar General José María Córdoba, los permisos obligatorios se registrarán estrictamente por el Artículo 57, numeral (6) de Código Sustantivo del Trabajo.

Se concederá a los trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a Coomitany a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

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

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

ARTICULO. 25. GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA. A falta de estipulación legal, el superior jerárquico facultado para conceder los permisos, evaluará y determinará cuales circunstancias constituyen calamidad doméstica.

CAPITULO VII

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

ARTICULO 26. Se podrá convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a Coomitanque no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

ARTICULO. 27. El pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o podrá consignarse en cuenta bancaria de pago de nómina.

ARTICULO. 28. Los períodos de pago serán quincenales y se realizarán por cada quincena laborada o vencida.

ARTICULO 29. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPITULO VIII

TIEMPO Y FORMA EN QUE LOS TRABAJADORES DEBEN SUJETARSE A LOS SERVICIOS MÉDICOS QUE EL EMPLEADOR SUMINISTRE.

ARTICULO 30. En la Cooperativa de Militares en Retiro de Antioquia, el Colegio Militar General José María Córdoba , se dará estricto cumplimiento a las disposiciones relacionadas con la afiliación de los empleados al Sistema General de Seguridad Social en Salud, razón por la cual todos los servicios médicos serán a cargo de las entidades adscritas y vinculadas a tal sistema, según la elección del trabajador, en consecuencia, el empleador no suministrará servicios médicos.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD.

ARTICULO 31. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto por las condiciones contractuales.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Respeto y aplicación de la ley 1010 de 2006.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración y disciplina general de la Cooperativa el colegio militar y .
- e. Ejecutar trabajos de acuerdo a las condiciones de contratación.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo comité de convivencia laboral y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general con su verdadera intención que es todo para encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio, del colegio militar y y de la Cooperativa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de la tecnología y del equipo de trabajo.

PARAGRAFO: Los docentes académicos y militares estarán sujetos al cumplimiento de las obligaciones propias de su cargo y por ningún motivo realizarán actividades diferentes a las contratadas por las partes.

CAPÍTULO X

INDICACIONES PARA EVITAR QUE SE REALICEN LOS RIESGOS PROFESIONALES E INSTRUCCIONES, PARA PRESTAR LOS PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE.

ARTICULO 32. En lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto Coomitan como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTICULO 33. La Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN y el Colegio Militar General José María Córdoba estarán inscritos en una administradora de riesgos profesionales en y se dará cumplimiento a lo estipulado en el decreto 1295 de 1994, todo empleado que desee ingresar a la institución una vez superado el proceso de selección deberá ser afiliado a la Administradora de Riesgos Profesionales con 24 horas de anticipación

PARAGRAFO: Es obligación de cada empleado de la Cooperativa, del Colegio y del portar en su lugar de trabajo el carné de la ARL. Queda totalmente prohibido que un empleado seleccionado inicie a laborar sin estar inscrito en la Administradora de Riesgos Profesionales y sin realizarse los exámenes médicos de salud ocupacional de ingreso.

PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

ARTICULO 34. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO 35. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 36. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTICULO 37. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 38. La oficina de recurso humano deberá elaborar inmediatamente el informe de accidente de trabajo dirigido a la ARL correspondiente.

ARTICULO 39. Si por alguna circunstancia el trabajador acude accidentado a la EPS, debe informar que se trata de un accidente de trabajo.

ARTICULO 40. Una vez atendido el empleado en el centro médico, este deberá presentar la incapacidad médica de la ARL, para efectos contables y administrativos.

ARTICULO 41. Si el accidente de trabajo causa la muerte del trabajador, este deberá permanecer en el sitio del accidente hasta que hagan presencia las autoridades competentes para este tipo de casos.

PROCEDIMIENTO EN ACTIVIDADES FUERA DE LA INSTITUCION EN PRÁCTICAS DE INSTRUCCION MILITAR CON EL FIN DE EVITAR ACCIDENTES.

ARMAS NEUMATICAS

1.- Las armas neumáticas que se llevan al ejercicio deberán estar a cargo de un suboficial de armamento, y solo se utilizarán para los ejercicios de tiro a blancos fijos.

NOTA: Estas armas deben trasladarse con una copia del documento de importación por si lo requiere cualquier autoridad y para usarse por los alumnos se debe colocar careta y chaleco.

2.- Estas armas no se deben desarmar ya que solo lo hace el personal calificado.

3.- El cilindro de gas utilizado para el armamento neumático debe estar alejado del calor, del fuego y de los alumnos ya que es inflamable y explosivo, debe ser manejado por un suboficial, que observe las medidas de seguridad al momento de cargar los tanques de las armas teniendo en cuenta que el llenado de cada cilindro pequeño solo dura **20 segundos**, y la señal de llenado es que se torna frio.

4.-En la finca se dispondrá de un servicio de ambulancia para evacuación con paramédicos.

5.- Todos los alumnos y empleados deben portar el carnet de seguro (alumnos) y ARL (empleados).

6.- En caso de ocurrir un accidente, luego del procedimiento medico se debe notificar a la familia lo ocurrido por parte del comandante de batería.



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

7.- En el traslado de accidente debe intervenir el enfermero del Colegio, el cual tendrá la lista de instituciones que cubren el seguro del colegio y la ARL para empleados.

8.- En cualquier caso, de accidente, una vez cumplida la evacuación informar el rector, jefe de personal y gerencia.

9.- Si se presentan actos de indisciplina, como consumo de licor, consumo de hongos, consumo de drogas alucinógenas, o cualquier otra sustancia psicoactiva, prácticas sexuales, entre otros, se debe llamar al padre de familia para que recoja el alumno(a) en la finca, y el proceso de disciplina se desarrolla en el colegio.

10.- Para el manejo del personal femenino es responsabilidad de cada comandante de batería velar por la disciplina, cuidados y bienestar.

11.- Para garantizar el aseo y el cuidado de la finca, se debe realizar el siguiente procedimiento:

- Solicitar al mayordomo costales para depositar los residuos.
- Una vez se termine el ejercicio, los desechos en general no se deben incinerar se ubican en un sitio para que el mayordomo los entregue al carro recolector.

12.- Todos los ejercicios que se realicen deben estar ajustados al plan de instrucción y entrenamiento que la Jefatura de Doctrina del Ejército elabora para los colegios militares, cualquier ejercicio debe estar orientado y dirigido por el señor Docente militar.

13.- Si por razones de instrucción se debe efectuar un ejercicio fuera de las instalaciones de la finca, se debe respetar la propiedad privada de los vecinos de la región.

14.- Informar por parte del Director militar al S3, de la Base Aérea, S3 del Grupo Juan del Corral y Comandante de la Policía del municipio de Guarne sobre la presencia de alumnos del Colegio Militar en zona por cuatro días.

15.- Todo el personal deberá permanecer en la finca mientras no realice ejercicios dirigidos.

16.- En el ejercicio de campaña no está programada la realización de fiestas, asados, guerras de mandos, ni ninguna actividad que no este relacionada con la instrucción militar.

CAPITULO XI

ORDEN JERÁRQUICO DE LOS REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

ARTICULO 42. El orden jerárquico es:

1. PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.

GERENTE

JEFE DE PERSONAL

SUPERIOR INMEDIATO



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

2. PARA LOS DOCENTES ACADÉMICOS

GERENTE

JEFE DE PERSONAL

RECTOR

COORDINADORA ACADEMICA

JEFE DE AREA

3. PARA LOS DOCENTES MILITARES

GERENTE

JEFE DE PERSONAL

RECTOR

COORDNADOR DE INSTRUCCIÓN MILITAR

COMANDANTE DE BATERIA

ARTÍCULO 43. Únicamente tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los empleados el Gerente y el Jefe de Recurso o Talento Humano.

CAPITULO XII

ESPECIFICACIONES DE LAS LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR LAS MUJERES Y LOS MENORES DE DIECISÉIS (16) AÑOS.

ARTÍCULO 44. En la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia, el Colegio Militar General José María Córdoba, , la mujer tendrá el trato que ordenan las leyes y los tratados internacionales sobre la mujer.

ARTICULO 45. Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C. S. T.).

ARTICULO 46. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para salud o integridad física:

- 1) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- 2) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

- 3) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- 4) Trabajos donde el menor de edad está expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- 5) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- 6) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 7) Trabajos submarinos.
- 8) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 9) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- 10) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- 11) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- 12) Trabajos en máquina esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- 13) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y empresa pesada de metales.
- 14) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- 15) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- 16) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- 17) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- 18) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- 19) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22) Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artes 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).

ARTICULO 47. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Art. 243 del Decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XIII

NORMAS ESPECIALES QUE SE DEBEN GUARDAR EN LAS DIVERSAS CLASES DE LABORES, DE ACUERDO CON LA EDAD Y EL SEXO DE LOS TRABAJADORES, CON MIRAS A CONSEGUIR LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 48. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 49. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 50. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan Coomitan en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO. 51. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene Coomitan para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

CAPITULO XIV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 52. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA COOPERATIVA.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, infraestructura apropiada y adecuada, elementos de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato, los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a éste efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos de acuerdo a la Constitución Política de 1991 y la ley 1010 de 2006.
6. conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Para el trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de labor y salario devengado: o igualmente, hacerle practicar examen de salud ocupacional al terminar el contrato y darle certificación sobre el particular.

ARTICULO 53. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparte la Cooperativa o sus representantes serán el orden jerárquico establecido.
2. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Cooperativa lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus compañeros y superiores.
5. Comunicar oportunamente a la Cooperativa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración, en caso siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Cooperativa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas, prescritas por el médico de la Cooperativa o por las autoridades del ramo.
8. observar consuma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la Cooperativa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurre.

ARTICULO 54. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes.

a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

b. Las Cooperativas pueden retener previo mandamiento de pago judicial, hasta un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c. La entidad bancaria, de acuerdo a lo dispuesto por la norma vigente para este caso, pueden igualmente ordenar retenciones hasta un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Cooperativa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivos cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus órdenes o derechos de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no ocupen otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dura cerrada la Cooperativa. A sí mismo cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada, a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

12. No permitir la instalación y operación del comité de convivencia laboral.

ARTICULO 55. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES.

1. Incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como ACOSO LABORAL.
2. Revelar la información contenida en los manuales de procedimientos, programas de sistematización, y documentos atinentes a asuntos internos y administrativos de la entidad, o información relacionada con los usuarios, estudiantes o clientes del empleador. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo.
3. Presentar sin estar seguro y tener pruebas, quejas o denuncias temerarias sobre conductas o hechos no considerados como ACOSO LABORAL.
4. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
5. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad.
7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la del departamento de talento humano o de sus superiores inmediatas.
8. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Cooperativa en objetos distintos del trabajo contratado.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique equipos, materiales, elementos, edificios o salas de trabajo.
11. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la Cooperativa, o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus Directivos y trabajadores o información política de cualquier género.
12. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del superior jerárquico.
13. No regresar al trabajo una vez termine la actividad del permiso otorgado.
14. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y procedimientos de la Entidad.
15. Abstenerse de presentar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten. o presentarlos con datos falsos e inexactos
16. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo.
17. Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.

18. Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores y compañeros de trabajo.
19. Dañar el material o equipos de trabajo por descuido, negligencia o de manera intencional.
20. Descuidos que ocasionen gastos o perjuicios a la Entidad.
21. Solicitar a los demás compañeros a su cargo préstamos en dinero o en especie.
22. Descuidos que ocasionen la mala calidad en el trabajo o en el servicio prestado.
23. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador con su intervención o conocidas en razón de su cargo durante la vigencia del contrato.
24. Usar para su trabajo elementos que causen daño al medio ambiente, a la comunidad educativa y a la empresa.
25. Demorarse más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia que la Entidad le haya ordenado o para la cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de la Entidad.
26. Anotar trabajo no realizado, o trabajo extra no laborado.
27. Falta de colaboración que perjudique el rendimiento personal o del grupo.
28. Instigar o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Entidad.
29. Faltar contra la buena moral o las buenas costumbres.
30. Discutir acaloradamente durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, violentas o injuriosas.
31. Portar o falsificar documentos de identificación de otros.
32. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros.
33. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, cocina o sitios de descanso.
34. Salir de las dependencias de la Cooperativa sin autorización, durante las horas de trabajo.
35. Participar en rifas o juegos de azar, dentro de las dependencias de la Entidad o hacer negocios como cambio de cheques, ventas, préstamos u organizar “Natilleras” sin expresa y previa autorización.
36. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Cooperativa, sus trabajadores o sus servicios.
37. Dormir, comer, jugar durante las horas de trabajo
38. Sustraer o apropiarse de objetos de propiedad de la Cooperativa, de los compañeros, de los proveedores, clientes o socios de la entidad o Vender, cambiar o regalar vestuario, productos o equipos que le suministre la entidad.
39. Descuidar su presentación personal o no usar el uniforme o elementos de protección y seguridad.
40. Hacer reuniones en locales o dependencias de la Entidad, sin autorización.
41. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares, o portar afiches o carteleros no ordenadas o autorizadas por la entidad dentro de las instalaciones o fijar papeles, carteles, pintar avisos de cualquier clase en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleros asignadas para tal fin, sin la correspondiente autorización.
42. No informar oportunamente a la entidad cuando por cualquier causa no pueda presentarse al trabajo, incluso en caso de incapacidad para trabajar expedida por la Entidad de Seguridad Social donde se encuentre afiliado.
43. Hacer trabajos dentro de la Cooperativa en beneficio propio o de terceros, distinto a las labores propias o asignadas por la Entidad o elaborar o ayudar a elaborar

productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la entidad, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.

44. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniarlos, o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras, o actos semejantes, en forma verbal o escrita, y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones.
45. Haber presentado para la admisión a la Entidad, o presentar después promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, falsos.
46. No utilizar debidamente los elementos de trabajo como: Videos Beam, aulas interactivas y equipos tecnológicos.
47. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la Entidad.
48. Usar software que no haya sido autorizado por la entidad.
49. Fumar en el lugar de trabajo.

ARTICULO 56. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS MENORES, ALUMNOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

1. Los trabajadores vinculados a las instituciones educativas tienen terminantemente prohibido tener cualquier tipo de relación afectiva (de enamoramiento) o sexual con los menores alumnos o alumnas de nuestras instituciones educativas.
2. Les está prohibido a los trabajadores cualquier tipo de caricia o contacto físico a los menores en sus partes íntimas y en general a cualquier parte de su cuerpo, como estrategia de seducción y conquista. Por ende, deben evitarse los gestos de afecto que involucren contacto físico con los niños, niñas y adolescentes.
3. Les está prohibido a los trabajadores quedarse a solas con un menor en una oficina o dependencia cerrada de la institución sin que exista la posibilidad que desde afuera se vea lo que suceda en el interior.
4. Les está prohibido a los trabajadores solicitar a los alumnos o aceptar que acudan solos o en grupo sus domicilios privados.
5. Les está prohibido a los adultos vinculados a la institución educativa especialmente a los docentes académicos y militares, visitar los domicilios privados de los menores. El lugar de encuentro debe ser el colegio de acuerdo a las actividades y programaciones escolares. Esto no es obstáculo para que, en caso de parentesco o amistad manifiesta, es decir con consentimiento y conocimiento de los padres de familia, algún adulto vinculado a la institución como directivo, docente o empleado participe en la vida familiar de un alumno, en tal caso los colegios se eximen de cualquier responsabilidad frente al comportamiento del adulto en mención.
6. Les esta prohibido a los docentes académicos, docentes militares y empleados administrativos tener contacto o insinuaciones de tipo sexual manifiesta por las redes sociales o correos electrónicos.
7. Les está prohibido a los trabajadores tener salidas románticas a solas con los alumnos y/o alumnas de la institución educativa.
8. Les está prohibido a los trabajadores, privilegiar con favoritismo a un menor con demostraciones especiales de afecto y preferencia.
9. Les está prohibido a los trabajadores, alimentar relaciones simbióticas o de

- dependencia con menores.
10. Les está prohibido a los trabajadores, llevar los alumnos en sus automóviles sin previa autorización de los padres de familia o acudientes sin haberlo comunicado a las directivas de la institución educativa.
 11. Les está prohibido a los trabajadores dictar clases, realizar terapias y cualquier otra actividad laboral o comercial con los menores alumnos del colegio fuera de la jornada escolar sin permiso expreso de sus padres o acudientes y de las directivas del colegio.
 12. Les está prohibido a los trabajadores, prestar dinero a los menores, dar obsequios, incluso con motivo de alguna fecha especial.
 13. Les está prohibido a los trabajadores, cargar en los brazos u hombros a los menores, excepto en caso de accidente.
 14. Les está prohibido a los trabajadores, sentar a los menores en sus piernas o permitirles este tipo de acercamiento.
 15. Les está prohibido a los trabajadores, burlarse del aspecto físico de los menores.
 16. Les está prohibido a los trabajadores hacer comentarios eróticos elogiosos sobre el cuerpo de los menores.
 17. Les está prohibido a los trabajadores hacer propuestas indecentes a los menores, solicitar favores afectivos o sexuales de ellos y tratarlos de manera morbosa.
 18. Les está prohibido a los trabajadores, publicar fotos de o con los alumnos en redes sociales personales.

PARÁGRAFO 1. Solo el personal médico, por razones de urgencia médica o por expresa solicitud de los padres de los menores, puede examinar las partes íntimas de los menores.

PARÁGRAFO 2. De ser necesario que algún menor reciba acompañamiento tutorial, este debe realizarse en las instalaciones de la institución educativa de acuerdo a una programación institucional y con conocimiento y consentimiento de las directivas y de los padres de familia.

ARTICULO 57. PROHIBICIONES ESPECIALES A LOS EMPLEADOS QUE DESEMPEÑAN EL CARGO DE INSTRUCTORES MILITARES DEL COLEGIO MILITAR JOSE MARIA CORDOBA

1. La toxicomanía en cualquiera de sus manifestaciones
2. Atentar de cualquier manera contra la moral y buenas costumbres que deben imperar en el Colegio.
3. La malversación de fondos y bienes de la institución.
4. Traficar con calificaciones, certificados de estudio, control de asistencia, libretas militares de reservistas y cualquier otra clase de documentos.
5. La aplicación de castigos físicos o denigrantes a los alumnos.
6. La utilización de la cátedra o de su vinculación al colegio para proselitismo político y religioso.
7. Imponer a los alumnos sanciones que no se hayan consultado con el coordinador de disciplina o coordinador académico, según el caso.
8. Efectuar rifas, colectas o eventos similares para su lucro personal.
9. Dictar clases en forma particular a los alumnos del colegio, sin la expresa y previa autorización del Rector.
10. Organizar excursiones o eventos que impida el normal desarrollo de las actividades académicas.

11. Citarse con los alumnos en cafeterías, bares, heladerías o establecimientos similares para tratar asuntos relacionados con el desempeño de sus funciones.
12. Adquirir compromisos personales de cualquier naturaleza con los alumnos, sus familiares o acudientes.
13. Exigir o recibir directamente o por interpuesta persona dádivas, regalos o retribución alguna, por la ejecución de labores o actividades que deben desarrollarse en razón de su cargo.
14. Dar tratos preferenciales o discriminatorios en cualquier sentido a los alumnos, rompiendo de esa manera los principios de la igualdad, que deben informar siempre las relaciones con el alumnado.
15. Sustraer o presentar los elementos de propiedad de la Institución o utilizarlos en su provecho personal o de terceros.
16. Promover o participar en ceses ilegales de actividades, bien sea escalonado, temporal o indefinido. Solicitar o efectuar préstamos de dinero a los alumnos del Colegio, sus familiares o acudientes

ARTICULO 58. OBLIGACIONES DE LOS INSTRUCTORES MILITARES

1. Responder por la administración, disciplina, instrucción, educación y formación de todo el personal a su mando.
2. Velar por la instrucción del personal para que se desarrolle siempre al más alto nivel, ya que del funcionamiento correcto de las diferentes secciones depende el éxito en el cumplimiento de la misión asignada.
3. Mantener siempre al día la documentación de su unidad,
4. elaborar y rendir oportunamente los informes a la dirección militar del Colegio.
5. Realizar oportuna y eficientemente las funciones de instructor.
6. Sancionar oportunamente las faltas en que incurran los cadetes de su unidad, aplicando fielmente el régimen disciplinario correspondiente.
7. Llevar a cabo la preparación de la instrucción de los comandantes de pelotón en forma correcta y elaborar los planes de lección en forma unificada observando cabalmente los puntos contemplados en los respectivos horarios.
8. Responder por el planteamiento, preparación y presentación de la revista final de instrucción.
9. Mantener un alto nivel moral, espiritual y físico de la unidad, mediante una eficiente educación y preparación, basada en un buen ejemplo, adecuada instrucción y oportunos estímulos.
10. Mantener al día la documentación que exige la reglamentación para colegios militares.
11. Velar porque los subalternos traten el personal bajo su mando con justicia y equidad impidiendo por todos los medios a su alcance malos tratos de palabra y obra, expresiones injuriosas, soeces o desobligantes, así como la utilización de apodos o bromas pesadas.
12. Hacer conocer a sus subalternos los reglamentos que deben cumplir e impartirles instrucciones y orientaciones en las mejores técnicas sobre instrucción y mando de su personal.
13. Controlar el correcto funcionamiento del Régimen interno de la Compañía y el cumplimiento de las normas e instrucciones impartidas.
14. Evaluar frecuentemente al personal bajo su mando al fin de establecer las materias que requieren repaso y complementación e informar a la dirección sobre los resultados para efectuar una correcta distribución de los horarios de instrucción.

15. Prestar el servicio de suboficial de servicio permaneciendo disponible para el control de cualquier actividad propia de la instrucción militar.
16. Desempeñarse como instructor militar en la materia de especialización militar que se asigne y estar en condiciones de inculcarla a los alumnos de grado noveno, décimo y undécimo.
17. Demostrar permanentemente idoneidad como orientador, consejero y educador de los alumnos del Colegio para lo cual se requiere ser ejemplo ante los educandos.
18. Acatar estrictamente las órdenes impartidas por el Director de Instrucción Militar y demás superiores jerárquicos en las condiciones de tiempo, modo y lugar indicadas
19. Hacer parte del programa de alfabetización de soldados regulares como instructor, según programación del Ministerio de la Defensa Nacional.

ARTICULO 59. OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES.

- 1- Inculcar a los alumnos amor y respeto por los valores a nuestra nacionalidad colombiana.
- 2- Cumplir fiel y cabalmente las obligaciones, instrucciones, órdenes y directrices emanadas de sus superiores.
- 3- Tratar con respeto dignidad y consideración a los superiores, compañeros, subalternos y alumnos del Colegio.
- 4- Dedicar todo su esfuerzo y conocimiento para que el resultado del ICFES, en alto o superior.
- 5- Cumplir estrictamente con la jornada laboral y horarios establecidos.
- 6- Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y enseres que sean confiados o suministrados para el desempeño de su labor.
- 7- Observar siempre una conducta pública acorde con la dignidad del cargo y presentación personal.
- 8- Entregar oportunamente la documentación que a su cargo le corresponda.
- 9- realizar los proyectos académicos inherentes a sus funciones.

CAPITULO XV

ESCALA DE FALTAS Y PROCEDIMIENTOS PARA SU COMPROBACIÓN; ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE ELLAS.

La Cooperativa, el colegio militar y el politécnico general Jose Maria Cordoba, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas a éste Reglamento, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

ARTICULO 60. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS Y ESCALA DE SANCIONES.

1. FALTAS LEVES O NO GRAVES: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, implica por primera vez, llamado de atención verbal; por la segunda vez, llamado de atención por escrito y por la tercera vez, suspensión en el trabajo entre 01 día y 05 días.

Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

- b) Faltar un día al trabajo sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo entre 01 y 08 días. y por segunda vez, suspensión en el trabajo entre 09 y 15 días.
- c) La inasistencia a las reuniones o capacitaciones citadas como obligatorias por sus superiores jerárquicos sin excusa suficiente. Si es primera vez, implica llamado de atención verbal y presentación de evaluación sobre la capacitación dictada; si es segunda vez, llamado de atención escrito y presentación de evaluación sobre la capacitación dictada y por tercera vez, suspensión en el trabajo entre 01 y 05 días y presentación de evaluación sobre la capacitación dictada.
- d) El irrespeto en cualquier forma, sea de palabra o mediante hechos, sobre los superiores, compañeros, subalternos o alumnos, y en general incurrir en conductas que constituyan acoso laboral o acoso escolar debidamente comprobados, si es primera vez, implica como sanción desde el llamado de atención escrito hasta la suspensión en el trabajo entre 01 día y 15 días, de acuerdo con las circunstancias particulares de la conducta.
- e) El daño o pérdida de equipos, materiales o insumos de propiedad de la Cooperativa, el colegio militar y el politecnico general Jose Maria Córdoba, debido a la inobservancia de normas o negligencia por parte del empleado, por primera vez, suspensión en el trabajo entre 01 y 08 días; por segunda vez, suspensión en el trabajo entre 09 y 15 días y por tercera vez, suspensión en el trabajo entre 16 días y 01 mes, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial derivada del daño.
- f) El perjuicio económico a la Cooperativa, el colegio militar y el general Jose María Córdoba, por pérdida financiera o desgaste administrativo innecesario, debido a la inobservancia de normas o negligencia por parte del empleado, por primera vez, suspensión en el trabajo entre 01 y 08 días; por segunda vez, suspensión en el trabajo entre 09 y 15 días y por tercera vez, suspensión en el trabajo entre 16 días y 01 mes, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial derivada del daño.

Parágrafo 1: En caso de multas el empleador, puede descontar su valor de los salarios y en caso de suspensión dejar de pagar el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Parágrafo 2: Estas faltas y sus sanciones, para efectos de medir las reincidencias de ellas, se acumularán en el respectivo año laborado frente a cada uno de los trabajadores.

Parágrafo 3: Para casos de faltas disciplinarias que no se encuentren establecidas en el presente reglamento, pero que por analogía o por su poca trascendencia puedan considerarse leves o no graves, la persona con facultades disciplinarias podrá imponer como sanción desde el llamado de atención verbal o escrito hasta la suspensión en el trabajo entre 01 día y 01 mes, de acuerdo con las circunstancias particulares de la conducta.

FALTAS GRAVES. Para efectos del presente reglamento se consideran faltas graves y tendrán como consecuencia la terminación del contrato de trabajo por justa causa las siguientes:

Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

- a) El retardo por cuarta vez hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente.
- b) Faltar un día al trabajo sin excusa suficiente por tercera vez.
- c) La inasistencia por cuarta vez a las reuniones o capacitaciones citadas como obligatorias por sus superiores jerárquicos sin excusa suficiente.
- d) El irrespeto grave en cualquier forma, sea de palabra o mediante hechos, sobre los superiores, compañeros, subalternos o alumnos y en general incurrir en conductas que constituyan grave acoso laboral o acoso escolar debidamente comprobados.

Asimismo, la comisión o participación comprobada en cualquier conducta de acoso sexual o acoso por motivos de género descrita en este reglamento o en la ley, se tipifica como falta gravísima, constituyendo una justa causa para la terminación inmediata del contrato de trabajo, de acuerdo con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

- e) El daño o pérdida de equipos, materiales o insumos de propiedad de la Cooperativa, el colegio militar, debido a la inobservancia de normas o negligencia por parte del empleado, por cuarta vez, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial derivada del daño o la pérdida.
- f) El perjuicio económico a la Cooperativa, el colegio militar, por pérdida financiera o desgaste administrativo innecesario, debido a la inobservancia de normas o negligencia por parte del empleado, por cuarta vez, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial derivada del daño.
- g) Incumplir así sea por primera vez sin excusa suficiente las órdenes de sus superiores jerárquicos.
- h) Incurrir así sea por primera vez sin excusa suficiente, en la violación grave de cualquiera de las prohibiciones al trabajador establecidas en el presente reglamento, en el contrato o en el Código Sustantivo del Trabajo.
- i) El incumplimiento grave, así sea por primera vez sin excusa suficiente, de cualquiera de las obligaciones del trabajador establecidas en el presente reglamento, en el contrato o en el Código Sustantivo del Trabajo.
- j) Las demás que sin estar contempladas en este reglamento o en el contrato, por su trascendencia sean consideradas como graves de acuerdo con las circunstancias particulares de la conducta.

ARTICULO 61. PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE LAS FALTAS. Antes de imponerse una sanción disciplinaria, se deberá escuchar al trabajador inculcado directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca o en caso de no existir sindicato, por dos compañeros

que le sirvan de testigos. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del empleador de imponer o no, la sanción definitiva.

Durante la investigación, el o las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción, debido proceso, apelación y confidencialidad.

Con todo si el hecho investigado se encuentra contemplado entre las cláusulas previstas en el artículo 7° literal A del decreto 2351 de 1965, art. 62 C. S.T., El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo como lo dispone la ley, sin necesidad de averiguación inicial, ni proceso disciplinario.

1. COMPETENCIA. Será autoridad disciplinaria competente para adelantar el procedimiento para la comprobación de las faltas el Jefe de Talento Humano.

2. PROCEDIMIENTO. Se realizará una averiguación inicial para informarse de lo sucedido; si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento disciplinario, así lo hará y comunicará de ello al Jefe de Talento Humano.

Se le notificarán personalmente los cargos al trabajador inculcado haciéndole entrega del escrito que contiene el pliego de cargos con indicación de la falta leve o grave que se le endilga.

El inculcado deberá ser oído en descargos, en presencia de los representantes del sindicato si fuere sindicalizado o de dos compañeros de trabajo si no le fuere.

Una vez rendidos los descargos del caso en la diligencia, o presentados en escrito en la misma diligencia por el inculcado, se decretarán las pruebas que solicite el imputado en la diligencia de descargos y las que oficiosamente considere el empleador; dichas pruebas se practicarán en un término máximo de (15) días hábiles.

Vencido el término probatorio la autoridad disciplinaria tomará la decisión mediante resolución motivada.

De todo lo actuado se dejará constancia escrita.

La decisión tomada tendrá el recurso de apelación ante el Gerente, el recurso debe interponerse dentro de los 3 días hábiles siguientes a la notificación personal de la decisión.

Una vez el superior reciba el escrito que contiene la apelación podrá decretar pruebas para practicarlas dentro de los 5 días siguientes; vencidos los cuales tomará la decisión, si no hay pruebas para practicar, tendrá 10 días hábiles contados a partir del recibo de la apelación para resolver el recurso.

Parágrafo 1. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

Parágrafo 2. Las sanciones contempladas en este reglamento, serán de exclusiva aplicación por parte del Jefe de recurso humano y su decisión podrá ser revisada por el Gerente, si es apelada.

Parágrafo 3. Para imponer la sanción se deberá hacer mediante resolución debidamente motivada que deberá contener:

1. Análisis de los hechos
2. Análisis de las pruebas
3. Normas violentadas
4. Sanción
5. Firmas
6. Notificación
7. Recursos que proceden.

CAPITULO XVI

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITE

ARTICULO 62. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el superior jerárquico dependiendo de la subordinación jerárquica en el organigrama.

ARTICULO 63. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, en caso de existir.

CAPITULO XVII

PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS, SI EXISTIEREN.

ARTICULO 64. En la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, no existen prestaciones adicionales a las legalmente establecidas.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES SOBRE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

LEY 1010 DE 2006.

ARTICULO 65. Entiéndase adaptada y vigente toda la normatividad aplicable dispuesta por la ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024 en la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN y el Colegio Militar General José María Córdoba .

ARTÍCULO 66. Se entenderá por Acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a

infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 67. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla mas gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
7. **Acoso Sexual Laboral:** De conformidad con la Ley 2365 de 2024, se entiende como cualquier comportamiento, conducta, comentario, insinuación o acto de naturaleza sexual no deseado por la víctima, que genere intimidación, humillación, hostilidad, afectación de la dignidad o vulneración de derechos, ya sea en entornos físicos, virtuales o contextos conexos al trabajo.
8. **Acoso por Motivos de Género:** Toda conducta hostil, degradante, de exclusión o de menosprecio dirigida hacia un trabajador o trabajadora en razón de su sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, que tenga como objeto o resultado menoscabar sus condiciones de trabajo o su dignidad personal.

ARTÍCULO 67-A. CONDUCTAS ESPECÍFICAS DE ACOSO SEXUAL Y DE GÉNERO. Constituyen manifestaciones explícitas de estas conductas en COOMITAN y en el Colegio Militar, los siguientes comportamientos:

- a) Comentarios, chistes, insinuaciones o alusiones de contenido sexual o referidos a la vida privada e intimidad de las personas.
- b) Contacto físico no consentido, aproximaciones excesivas, abrazos forzados o tocamientos de cualquier índole.
- c) El uso intencional y reiterado de nombres anteriores o pronombres incorrectos tras una solicitud explícita de reafirmación de la identidad de género del trabajador.
- d) Trato hostil, asignación discriminatoria de tareas o descalificación sistemática de las capacidades laborales basada exclusivamente en el género o la orientación sexual de la persona.
- e) Condicionamiento de beneficios laborales, estabilidad en el empleo o modificaciones en la asignación académica a la aceptación de favores de naturaleza sexual.

ARTÍCULO 68. El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN y el Colegio Militar General José María Córdoba tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se le aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores o visitantes.

ARTICULO 69. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las fuerzas públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con Coomitan cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de Coomitan.
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una justa causa prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 de la Constitución.

8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados fundadas en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 70. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL. Con la finalidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece:

1. Entregar a cada uno de los trabajadores y empleados de Coomitan la copia de ley 1010 de 2006 y de los reglamentos que se vayan expidiendo.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a Coomitan lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente Coomitan para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la empresa.
5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

ARTÍCULO 71. PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. De acuerdo a lo dispuesto por la ley y la Resolución 652 de 2012 sobre el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral, sobre el mecanismo o procedimiento que tenga que ver con la atención de quejas por acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatorio y efectivo.

Coomitan podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: de oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboran en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

1. Competencia: Las quejas de presunto acoso laboral las recibirá la secretaria del Comité de Convivencia Laboral, quien convocará a los miembros del comité de manera extraordinaria para atender y gestionar las quejas.
2. Procedimiento:
Realizara una averiguación inicial para informarse de lo sucedido. Si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así lo hará y comunicará de ello al representante legal de la empresa. Durante la investigación, el o las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción, debido proceso, apelación y confidencialidad.
3. Confidencialidad: Tanto la investigación como la prueba y las personas involucradas en ella por activa como por pasiva, se mantendrá en reserva.
4. Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportunamente.
5. Mecanismos de conciliación: El Comité de Convivencia Laboral propiciara los espacios que propendan a la solución de las controversias en materia de acoso laboral de manera conciliada entre los involucrados.
6. Si los involucrados no llegasen a un acuerdo de conciliación en casos de acoso laboral general, o si se trata de una queja por conductas que involucren acoso sexual o por motivos de género (las cuales se consideran no conciliables por tratarse de violencias basadas en género), la queja se escalará inmediatamente a recurso humano, quien adelantará el proceso consagrado en este RIT para los efectos pertinentes de los procesos disciplinarios.
7. Consecuencias: Dependiendo del grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, Coomitan podrá tomar medidas que van desde la aplicación de la escala de sanciones consagrada en el R.I.T., o convenir los planes de mejora o de compromiso con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso podrá hacer uso de su potestad de empleador para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado.

POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL

Coomitan rechaza de manera expresa toda forma de acoso sexual en el ámbito laboral. Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, conducta, comentario, insinuación o acto de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que genere intimidación, humillación, hostilidad, afectación de la dignidad o vulneración de derechos.

Esta cláusula se adopta en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y demás normas concordantes.



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

Esta política aplica a todas las personas vinculadas a la Empresa: trabajadores con contrato laboral, aprendices, pasantes, contratistas, subcontratistas, proveedores y cualquier persona que, en virtud de su actividad, interactúe en espacios físicos, virtuales o contextos conexos al trabajo.

Toda actuación que se surta en virtud de esta política se regirá por los principios de dignidad humana, confidencialidad, respeto, no re-victimización, debido proceso, presunción de inocencia, prohibición de represalias y enfoque diferencial y de género.

Coomitan habilita canales confidenciales para la recepción de quejas por acoso sexual, incluidos:

- a) Correo institucional destinado exclusivamente a este fin;
- b) Reporte escrito ante el área de Recurso Humano;
- c) Comunicación al Comité de convivencia laboral;
- d) Canal físico sellado de reporte anónimo.

Las denuncias podrán presentarse por la presunta víctima o por terceros que conozcan los hechos.

Las quejas serán tramitadas conforme al protocolo especial de prevención, atención y sanción del acoso sexual, que hace parte integral del presente reglamento, como un anexo.

Recibida la queja, Coomitan implementará medidas de protección inmediatas para salvaguardar la integridad física, emocional y laboral de la presunta víctima.

Comprobados los hechos, Coomitan aplicará las sanciones disciplinarias contenidas en este Reglamento Interno, incluida la terminación del contrato por justa causa.

Coomitan desarrollará actividades periódicas de capacitación obligatoria para todos los trabajadores e incluirá esta materia en procesos de inducción.

Ninguna persona podrá ser objeto de represalia por presentar una queja, participar en el proceso o apoyar a la presunta víctima.

Las denuncias y acciones de prevención se integrarán al SG-SST y se coordinarán con la ARL.

CAPITULO XIX

LEY 1429 DE 2010 DISPOSICIONES SOBRE PUBLICACIÓN Y OBJECIONES

ARTÍCULO 72. PUBLICACION. El Empleador publicará en cartelera de Coomitan el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna del contenido de dicho Reglamento y la fecha desde la cual entrará en aplicación.

ARTÍCULO 73. OBJECIONES. La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes

los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106,108,111,112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

CAPITULO XX

DECRETO 1072 DE 2015 DISPOSICIONES SOBRE USO ADECUADO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS

ARTÍCULO 74. USO ADECUADO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. Para el sector privado el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

ARTÍCULO 75. Tanto durante la vigencia del contrato, como después de su terminación, el trabajador no podrá difundir, transmitir, ni revelar a terceras personas cualquier información de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba , a la que tenga acceso como consecuencia del desempeño de su actividad laboral, ni a utilizar tal información en interés propio o de sus familiares o amigos. La prohibición establecida en este artículo se extiende a la reproducción en cualquier soporte de la información de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba , a la que tenga acceso sobre procedimientos y sistemas de organización, programas informáticos, clientes o cualquier otro tipo de información interna, salvo que tal información sea estrictamente necesaria para el desarrollo de su puesto de trabajo y se realice dentro del ámbito de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba . Todas las notas, informes y cualquier otro documento (incluyendo los almacenados en dispositivos informáticos), elaborados por el empleado durante la vigencia del contrato y que se refieran a la actividad de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba , los medios informáticos, incluido el correo electrónico, son herramientas de trabajo propiedad de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba , tanto en relación con el hardware y con el software instalado como en relación con los contenidos, y están destinados al uso estrictamente laboral y en relación con las funciones laborales encomendadas al empleado, por ello, la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba podrá realizar los controles que estime oportunos sobre la utilización de tales medios puestos a su disposición, incluido el acceso a los contenidos de correo electrónico y a cualquier archivo que pudiera tener el empleado en el computador,

Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

para lo cual el empleado autoriza tal acceso expresamente con la firma del contrato. Dado que los contenidos de medios informáticos se considerarán para todos los efectos como documentación de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba , el empleado será responsable del uso de su contraseña personal así como de la custodia de todos los documentos existentes en su computador, no pudiendo hacer uso de su contenido para fines distintos de los laborales, ni revelar o difundir su contenido, ni obtener copias mediante cualquier procedimiento para utilizarlas fuera del ámbito de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba , salvo que tenga autorización expresa y escrita del gerente de COOMITAN. Cualquier marca registrada, diseño u otra obra que dé lugar a derechos de autor, propiedad intelectual o industrial realizado por el empleador durante su relación laboral (en colaboración o no con un tercero), que afecte o que esté relacionada con las actividades de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba o sea susceptible de ser utilizada o adaptada para su uso por la misma, deberá ser comunicada de inmediato al Gerente y pertenecerá, y será de la exclusiva propiedad de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba . La violación de lo estipulado en esta cláusula así sea por primera vez, será considerada como justa causa para dar por terminado el contrato, sin lugar a indemnización alguna. Así mismo, sin perjuicio de la terminación del contrato, la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, se reserva el derecho de reclamar el resarcimiento de los daños y perjuicios que le pudieran causar como consecuencia de la vulneración del deber de confidencialidad y secreto profesional establecido en el presente artículo.

De acuerdo con los artículos 4º Literal f. y 92 de la ley 23 de 1982, la titularidad de los derechos de autor por la elaboración de todos los programas, proyectos, notas, informes y cualquier otra obra o documento (*incluyendo los almacenados en dispositivos informáticos*), elaborados por el empleado durante la vigencia del presente contrato por cuenta y riesgo de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba , con los recursos y en las instalaciones de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba y que se refieran a la actividad de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba son propiedad exclusiva de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba . El empleado responsable del uso de los programas, proyectos, notas, informes y cualquier otra obra o documento, no está facultado para hacer uso de su contenido para fines distintos de los laborales, ni revelar o difundir su contenido, ni obtener copias mediante cualquier procedimiento para utilizarlas fuera del ámbito de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba , salvo que tenga autorización expresa y escrita del gerente de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN. Cualquier marca registrada, diseño u otra obra que dé lugar a derechos de autor, propiedad intelectual o industrial realizado por el trabajador durante su relación laboral (en colaboración o no con un tercero), que afecte o que esté relacionada con las actividades de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba o sea susceptible de ser utilizada o adaptada para su uso por la misma, deberá ser comunicada de inmediato al gerente, y pertenecerá, y será de la exclusiva propiedad de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba . El trabajador se obliga de manera expresa no difundir, transmitir, ni revelar a terceras personas cualquier información de la Cooperativa de



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

militares en retiro de Antioquia COOMITAN, del Colegio Militar General José María Córdoba . La violación a lo estipulado en esta cláusula así sea por primera vez, será considerada como justa causa para dar por terminado el contrato, sin lugar a indemnización alguna.

ARTÍCULO 76. TRATAMIENTO Y USO DE DATOS PERSONALES: Con la debida autorización la Cooperativa de Militares en Retiro de Antioquia COOMITAN, podrá recolectar, transferir, almacenar, usar, circular, suprimir, compartir, actualizar y transmitir, de acuerdo con el procedimiento para el tratamiento de los datos personales de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 en procura de cumplir con las siguientes finalidades: (1) Para el tratamiento de los datos personales protegidos por nuestro ordenamiento jurídico, (2) Para el tratamiento y protección de los datos de contacto como direcciones de correo físico, electrónico, redes sociales, teléfonos, entre otros. (3) Para solicitar y recibir de las entidades de derecho público y/o empresas de carácter privado la información personal, académica, laboral y de seguridad social, que reposa en sus bases de datos. El alcance de la autorización debe comprender la facultad para que la Cooperativa de Militares en Retiro de Antioquia COOMITAN envíe mensajes con contenidos institucionales, notificaciones, información relativa al funcionamiento y labores desempeñadas por los trabajadores a través de correo electrónico y/o mensajes de texto al teléfono móvil, de correo físico, electrónico, redes sociales, entre otros. En todo caso, los trabajadores podrán ejercer sus derechos de conocer, actualizar, rectificar y suprimir sus datos personales, mediante comunicación escrita a la Cooperativa de Militares en Retiro de Antioquia COOMITAN.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES FINALES

PROTECCION A LA MUJER LICENCIA DE MATERNIDAD Y DE PATERNIDAD

ARTÍCULO 77. En la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN y el Colegio Militar General José María Córdoba se dará estricto cumplimiento a la protección de la mujer durante el embarazo y etapas posteriores, de acuerdo con los mandatos constitucionales, legales y jurisprudenciales sobre la materia.

POLÍTICA Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 78. DEFINICIÓN Y ALCANCE. La Cooperativa y el Colegio Militar General José María Córdoba garantizan a todos sus trabajadores el derecho legítimo a la desconexión laboral.

Este se define como el derecho a no tener contacto, por cualquier herramienta o medio (tecnológico, virtual o tradicional), para asuntos relacionados con su actividad laboral en horarios por fuera de su jornada ordinaria, máxima legal o convenida, así como en sus días de descanso, licencias, permisos y vacaciones.

ARTÍCULO 79. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. En virtud de este derecho, los directivos y representantes de la institución tienen el deber proactivo de:

- a) Abstenerse de formular órdenes, tareas, directrices o requerimientos laborales fuera del horario establecido para cada cargo.
- b) Garantizar el goce efectivo y pleno del tiempo libre, previniendo sobrecargas que afecten la conciliación de la vida laboral con el entorno personal y familiar del empleado.
- c) Implementar lineamientos específicos sobre el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) para que los mensajes institucionales y correos electrónicos automáticos no generen obligación de respuesta fuera de jornada.

ARTÍCULO 80. EXCEPCIONES LEGALES. El derecho a la desconexión laboral no aplicará de manera absoluta en los siguientes casos taxativos:

- 1. Personal de dirección, confianza y manejo, de conformidad con las restricciones que ya prevé el presente reglamento (como el caso del mayordomo en la finca)
- 2. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que requieran una atención de urgencia vital e inaplazable para evitar un perjuicio grave o parálisis de la operación institucional.
- 3. Instructores militares en servicio, únicamente durante la ejecución de ejercicios de terreno o en el desempeño específico del rol de suboficial de servicio según las programaciones militares aprobadas.

ARTÍCULO 81. MECANISMO DE QUEJAS Y PROCEDIMIENTO INTERNO. Todo trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá activar el siguiente canal de protección:

- a) Presentación: La queja se radicará de forma escrita (identificada o anónima) ante el Comité de Convivencia Laboral.
- b) Trámite de resolución: El Comité adelantará un proceso interno, confidencial y conciliatorio para evaluar los hechos. Si no se llega a una solución o se evidencia reincidencia, el caso se escalará a la Jefatura de Recurso Humano.
- c) Garantía de no represalias: El empleador prohíbe explícitamente cualquier tipo de sanción, discriminación o afectación laboral hacia el empleado que denuncie la inobservancia de este derecho.

ARTÍCULO 82. CONSECUENCIAS DE LA INFRACCIÓN. El contacto reiterado y sistemático a los trabajadores por fuera de la jornada laboral, sin justificación legal, constituirá formalmente una conducta de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006. Ello habilitará los procedimientos de sanción disciplinaria previstos en este reglamento para los superiores infractores, sin perjuicio del derecho del afectado a recurrir ante los Inspectores del Ministerio del Trabajo.



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

“Una entidad al servicio de los asociados”

NIT:890.901.173-1

EFFECTO JURIDICO

ARTICULO 83. El presente reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los empleados administrativos de la Cooperativa de militares en retiro de Antioquia COOMITAN y de los empleados del Colegio Militar General José María Córdoba.

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 84. No producen efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, las cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

DEROGATORIAS

ARTICULO 85. Desde la fecha que entre en vigencia el presente reglamento, quedan derogadas todas las disposiciones del reglamento anterior.

ANEXOS

PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN, ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL.

OBJETO DEL PROTOCOLO. Establecer el procedimiento interno para la recepción, atención, investigación, adopción de medidas de protección y sanción cuando se presentan conductas constitutivas de acoso sexual en el entorno laboral.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

1. Recepción de la queja.

- Presentación por formato físico, correo confidencial, denuncia verbal o canal anónimo.
- Se registrará la queja y se asignará número interno.

2. Evaluación preliminar. Se debe realizar en el término máximo de 5 días comunes.

- Revisión inicial.
- Determinación de si los hechos pueden constituir, o no acoso sexual.
- Definición de medidas de protección.

3. Medidas de protección inmediatas.



Cooperativa Multiactiva de Militares en Retiro de Antioquia

"Una entidad al servicio de los asociados"

NIT:890.901.173-1

- Separación espacial o funcional.
- Prohibición de contacto.
- Ajustes temporales.
- Teletrabajo temporal.
- Atención psicosocial.

4. Investigación interna. Se debe realizar en el término máximo de 20 días comunes.

- Entrevista a víctima, denunciado y testigos.

- Recolección de pruebas.
- Valoración de hechos y pruebas.

5. Decisión. Se debe realizar en el término máximo de 02 días comunes mediante resolución motivada.

- Decisión disciplinaria.

6. Imposición de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

7. Cierre del caso.

VIGENCIA

ARTICULO 86. El presente reglamento entrara a regir a partir del xx de junio de 2026.

CIUDAD
Medellín

DIRECCIÓN
Calle 49 No. 40-63

DEPARTAMENTO
Antioquia

Se publica en dos lugares distintos de las instalaciones de COOMITAN hoy, 01 de junio de 2026.

MARGARITA GIRALDO ARBELAEZ
Representante Legal