

COOSALUD

En Pos de tu bienestar

EN INTERVENCIÓN

**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.

TABLA DE CONTENIDO

PREÁMBULO	3
CAPITULO I APLICACIÓN A LA RELACIÓN LABORAL.....	3
CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN	3
CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	4
CAPÍTULO IV PERIODO DE PRUEBA.....	5
CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	6
CAPÍTULO VI JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	6
CAPÍTULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJOS NOCTURNOS	6
CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS Y FESTIVOS	7
CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS	9
CAPÍTULO X PERMISOS.....	10
CAPÍTULO XI SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LOS REGULAN	11
CAPÍTULO XII MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)	12
CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN	14
CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO	15
CAPÍTULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS	16
CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.....	16
CAPÍTULO XVII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA COOSALUD Y LOS TRABAJADORES.....	21
CAPÍTULO XVIII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL LEY 1010 DE 2006 y de ACOSO SEXUAL LEY 2365 DE 2024	23
CAPÍTULO XIX RÉGIMEN DISCIPLINARIO ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	26
CAPÍTULO XX PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	33
CAPÍTULO XXI POLÍTICAS TRANSVERSALES.....	37
CAPITULO XXII PUBLICACIONES	37
CAPÍTULO XXIII VIGENCIA	38

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., y sus trabajadores, así como las condiciones de orden, higiene, seguridad y conducta que deben observarse en la empresa.

CAPITULO I APLICACIÓN A LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 1. Este reglamento aplica a todos los trabajadores de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A, cualquiera sea su modalidad contractual, jornada, ubicación o función, incluidos aprendices, trabajadores de plataformas, teletrabajadores y personal administrativo.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

En ningún caso podrán establecerse criterios discriminatorios por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen nacional o familiar, religión, discapacidad, opinión política o afiliación sindical.

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., deberá aportar la siguiente documentación para aplicar al cargo vacante de su interés:

Los procesos de selección y vinculación de personal en COOSALUD EPS S.A. estarán fundamentados en criterios objetivos relacionados con:

1. Formación académica.
2. Experiencia laboral.
3. Competencias técnicas.
4. Competencias comportamentales.
5. Resultados de pruebas de selección.
6. Verificación de antecedentes permitidos por la ley.
7. Requisitos legales del cargo.
8. Evaluaciones de desempeño cuando aplique.

PARÁGRAFO 1. Si la empresa está interesada en vincular al aspirante, este deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales y demás pruebas de aptitudes y de personalidad que la E.P.S. estime conveniente, según el cargo a desempeñar. COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. podrá exigir además de los documentos mencionados en este reglamento, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas que para tal efecto se encuentren vigentes

ARTÍCULO 3. Queda prohibido en COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. el trabajo de los menores de dieciocho (18) años, con excepción de los contratos de aprendizaje.

ARTÍCULO 4. COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. puede admitir, mediante renuncia de los riesgos respectivos, a los trabajadores de que trata el literal b del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos 1° y 2° del artículo 342 del mismo Código y en ningún caso aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3° del artículo 342.

CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 5. CONTRATO DE APRENDIZAJE

COOSALUD EPS S.A reconocerá y garantizará los derechos de los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje conforme al Decreto 0223 de 2026 y demás normas aplicables.

La empresa garantizará:

1. Formación práctica adecuada.
2. Ambiente seguro de aprendizaje.
3. Pago del apoyo de sostenimiento legalmente establecido.
4. Afiliaciones al Sistema de Seguridad Social conforme a la ley.
5. Respeto a los derechos fundamentales del aprendiz.

PARAGRAFO PRIMERO: PERIODO DE PRUEBA. El contrato de aprendizaje no tendrá periodo de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión

PARAGRAFO SEGUNDO: REGÍMENES DISCIPLINARIOS. La facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la empresa patrocinadora. Para tal efecto, el Reglamento interno de Trabajo podrá establecer las disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

PARAGRAFO TERCERO: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. En la fase práctica o durante toda la formación dual, al contrato de aprendizaje aplican las garantías propias de la estabilidad laboral reforzada en todas sus especies conforme lo disponen el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente

ARTÍCULO 6. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de quince (15) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos. En caso de que el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitaran previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local.

ARTÍCULO 7. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA determine la cuota de aprendices que le corresponde a la empresa patrocinadora, esta podrá optar por su monetización total o parcial, para lo cual, deberá informar su decisión a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo. De lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices, de acuerdo con la regulación prevista para el efecto.

ARTÍCULO 8. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 9. CUOTA DE APRENDICES. La determinación del número mínimo de aprendices obligatorio para COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. la hará la regional del Servicios Nacional de Aprendizaje SENA del domicilio principal de la empresa, será un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20).

PARÁGRAFO: Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

ARTÍCULO 10. SELECCIÓN DE APRENDICES. COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. será la encargada de seleccionar los oficios, u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del SISBÉN.

Sin perjuicio de lo anterior, COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

PARÁGRAFO: COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. no podrá contratar bajo la modalidad de aprendiz a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

CAPÍTULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 11. COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo Vigente. (Art. 76 C.S.T.)

ARTÍCULO 12. 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. (Art. 77 C.S.T.)

ARTÍCULO 13. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando un mismo trabajador celebre contratos de trabajo sucesivos con COOSALUD E.P.S., no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

En los contratos a término fijo de uno (1) a tres (3) años, el período de prueba puede tener igualmente una duración máxima de dos meses.

PARÁGRAFO. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 14. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin que haya lugar a una indemnización por tal razón, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., con su conocimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a esta, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales a que tengan derecho.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 15. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6 C.S.T.).

CAPÍTULO VI JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16. A partir del 15 de julio de 2026 la jornada ordinaria máxima de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas semanales.

El horario general será:

- Lunes a Jueves: 7:00 a.m. a 4:30 p.m.

Con una (1) hora destinada al descanso para almuerzo.

- Viernes: 7:00 a.m. a 4:00 p.m.

Con una (1) hora destinada al descanso para almuerzo.

La Empresa podrá establecer jornadas especiales, turnos, horarios flexibles o modalidades de trabajo autorizadas por la ley, atendiendo las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO. EL TRABAJO REMOTO Y TELETRABAJO. Si se implementan, se regularán mediante acuerdos específicos. Se garantizan los derechos laborales, desconexión digital, seguridad y salud en el trabajo y medios tecnológicos adecuados.

PARAGRAFO SEGUNDO: AUXILIO DE CONECTIVIDAD. Los trabajadores que desempeñen sus funciones mediante trabajo remoto, teletrabajo o modalidades equivalentes tendrán derecho al reconocimiento del auxilio de conectividad digital cuando cumplan los requisitos establecidos por la ley.

Su reconocimiento, valor, condiciones y compatibilidades se sujetarán a la normatividad vigente.

CAPÍTULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJOS NOCTURNOS

ARTÍCULO 17. TRABAJO DIURNO es el comprendido 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 (07:00 p.m.) y las seis horas (6:00 AM.)

ARTÍCULO 18. TRABAJO SUPLEMENTARIO o de HORAS EXTRAS es aquel que se desarrolla más allá de la jornada ordinaria o de la máxima legal.

ARTÍCULO 19. REGISTRO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”.

PARÁGRAFO. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.”

ARTÍCULO 20. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.

ARTÍCULO 21. PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trabajo realizado en domingos y días festivos será remunerado conforme a los porcentajes establecidos por la legislación laboral vigente.

La implementación del recargo del cien por ciento (100%) se aplicará gradualmente conforme al cronograma y porcentajes previstos por la Ley 2466 de 2025 y las disposiciones que la reglamenten, modifiquen o sustituyan.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS Y FESTIVOS

ARTÍCULO 22. DESCANSO OBLIGATORIO. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

1. Todos los trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8), y veinticinco (25) de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. El descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan el lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.
3. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

4. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.
5. La fiesta nacional el Día de Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá (09 de julio)
6. Los demás establecidos en la Constitución Política de Colombia y las leyes aplicables vigentes.

PARÁGRAFO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no impliquen la prestación de servicios en todo el día laborable de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 23. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. ARTÍCULO 26 Ley 789 de 2002 modificado Art. 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja al recargo establecido en el numeral anterior.
2. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1.990. Artículo 26 Ley 789 del 2002).
3. El trabajo dominical y festivo se remunerará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes que rigen la materia. Conforme a la ley 2466 de 2025:

Se incrementan progresivamente hasta llegar al 100% del recargo:

- 80 % desde 1 julio 2025
- 90 % desde 1 julio 2026
- 100 % desde 1 julio 2027

El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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

ARTÍCULO 24. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 25. DESCANSOS. El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 23 de este Reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 26. SUSPENSIÓN O COMPENSACIÓN DE TRABAJO. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiese realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere acordada con el trabajador. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 27. DERECHO A VACACIONES. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Art. 186 de C.S.T.

ARTÍCULO 28. CONCESIÓN DE VACACIONES. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones. Art 187 C.S.T.

PARÁGRAFO 1. Con todo, COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. puede determinar para todos, o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones colectivas de acuerdo con la necesidad del servicio.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los tres (3) días anteriores a la fecha inicial del disfrute de las vacaciones, el trabajador se obliga a realizar la entrega del cargo y los equipos asignados mediante suscripción de acta o instrumento adoptado por el empleador y entregar el cargo al trabajador designado para tal fin por el Representante Legal de la empresa o el (la) director (a) de Gestión Humana. El trabajador no podrá entrar a disfrutar de sus vacaciones sin haber cumplido con la obligación de que trata este parágrafo. Constituye falta disciplinaria grave el incumplimiento de la presente obligación laboral.

ARTÍCULO 29. SUSPENSIÓN DE VACACIONES. El Representante Legal de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. o su designado podrán de forma motivada por escrito suspender las vacaciones otorgadas al trabajador. Si se presenta la suspensión justificada en el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 30. COMPENSACIÓN DE VACACIONES. Compensación en dinero de las vacaciones COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 20 Ley 1429 de 2010). Para la compensación en dinero de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 31. PERIODO MÍNIMO ANUAL DE DISFRUTE DE VACACIONES. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trata de trabajadores técnicos, especializados o de confianza. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del Art. 190 de C.S.T.

COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. no tendrá en cuenta el sábado como día hábil para efectos del período de vacaciones.

ARTÍCULO 32. REMUNERACIÓN DE LAS VACACIONES. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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 le concedan.

ARTÍCULO 33. REGISTRO DE VACACIONES. COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. llevará un registro de vacaciones en que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de estas.

PARÁGRAFO. 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 (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO X PERMISOS

ARTÍCULO 34. CONCESIÓN DE PERMISOS. COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización si es el caso, y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa o a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento de la empresa. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. 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.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta un día de anticipación.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
4. En los casos que el trabajador requiera asistir a cita médica urgente o programada exceptúense los casos de urgencias, deberá comunicarlo por escrito con la debida anticipación al Gerente de la Sucursal o el área de Gestión Humana con el objeto de reportar la salida y se lleve el registro respectivo.
5. Para permisos de un (1) día de trabajo, o más, el trabajador lo solicitará por escrito al gerente general o quien haga sus veces, al área de Gestión Humana o gerente de sucursal, quienes determinarán la respectiva aprobación. El tiempo empleado en estos permisos pueden descontarse al trabajador (previa autorización) o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. (numeral 6, art 57 C.S.T.)
6. En el evento de permisos de medio día o menores en tiempo, se deberá enviar notificación escrita a través del formato establecido o correo electrónico al área de Gestión Humana (del nivel nacional o sucursal según aplique) y al jefe inmediato previo a la salida de las instalaciones de la empresa o disfrute del permiso.
7. Citaciones judiciales, administrativas o legales.
8. Fallecimiento de familiar.
9. Acudiente escolar de hijos.
10. Licencia de maternidad, paternidad, lactancia, adopción y cuidado.

PARÁGRAFO. En todos los casos, exceptuada la calamidad doméstica, y los permisos de medio día o menores en tiempo, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso, licencia, por escrito con la debida antelación y esperar la correspondiente autorización.

CAPÍTULO XI SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LOS REGULAN

ARTÍCULO 35. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. COOSALUD E.P.S. y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente, o el que devengue el trabajador.
2. 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.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, Caja de Compensación Familiar y demás autorizados legalmente, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 36. DENOMINACIÓN DE JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por periodos mayores. (Artículo 133, C.S.T.)

ARTÍCULO 37. PAGO DE SALARIOS. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará a través de consignación en una cuenta bancaria del lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de este cese por periodos mensuales. (Artículo 138, C.S.T.)

ARTÍCULO 38. FORMA DEL PAGO DEL SALARIO. El salario se pagará mediante consignación en cuenta bancaria, al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero se pagará por periodos iguales o vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayores de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario de periodo siguiente. (artículo 134, C.S.T.).
3. Si el colaborador presenta embargo no se permite el pago en otra cuenta distinta a la del titular. (Trabajador).
4. Estos permisos a pagos de cuentas de terceros solo serán autorizados durante un mes dando espacio al colaborador que resuelva la situación presentada que no permite consignación del salario a su cuenta personal.

CAPÍTULO XII MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

ARTÍCULO 39. GARANTÍA DE LA SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE DE LOS TRABAJADORES. Es obligación de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST., y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 40. SERVICIOS MÉDICOS DE LOS TRABAJADORES. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán a través de la EPS a la cual se encuentren afiliados, A.R.L. o entidad establecida por la Ley, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 41. COMUNICACIÓN DE ENFERMEDAD. De conformidad con el Decreto 1072/2015, CAPÍTULO 6, Art. 2.2.4.6.10 y demás normativas vigentes que la modifiquen, que la adicionen, o la complementen. Todo trabajador, tiene la responsabilidad y obligación de suministrar y soportar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, así, desde el mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe inmediato o al área de Gestión Humana de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., el cual lo remitirá a su EPS 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. El trabajador deberá entregar la incapacidad al área de Gestión Humana, si este no diere aviso dentro del término indicado, su inasistencia al trabajo se tomará como injustificada para los efectos a los que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso. La comunicación puede ser por correo electrónico o en físico según el caso.

ARTÍCULO 42. SOMETIMIENTO DE LOS TRABAJADORES A LAS INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico de la EPS o ARL que lo haya examinado, así como a realizarse los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, post incapacidad, de egreso, exámenes paraclínicos y de laboratorio según lo establecido en el profesiograma de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. y de acuerdo al cargo, así como a los tratamientos preventivos que para todos y algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga como consecuencia de esa negativa y demás sanciones que establece el D. 1295/94, Art. 91 literal b. por el incumplimiento de lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, es de precisar que el trabajador debe procurar el cuidado integral de su salud (D.1072/2015, Cap.6, Art 2.2.4.6.10 numeral 1) y demás normativas vigentes que la modifiquen, que la adicionen, o la complementen.

ARTÍCULO 43. SOMETIMIENTO DE LOS TRABAJADORES A LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, teniendo en cuenta los riesgos a los que se exponen en el lugar de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., que le haya comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo 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).

ARTÍCULO 44. COMUNICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato o área de Gestión Humana o al responsable de seguridad y salud en el trabajo, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el Decreto 1295 de 1994, artículo 21, literal e. y demás normativas vigentes que la modifiquen, que la adicionen, o la complementen. El médico determinará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. Así mismo la empresa deberá reportarlo a la ARL dentro del término establecido para tal fin.

ARTÍCULO 45. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO. Es obligatorio que el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, un representante del Copasst, responsable del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo deberá realizar la investigación del accidente dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia. (D. 1072 de 2015, Cap. 6, Art. 2.2.4.6.32, parágrafo 2 y Resolución 1401/2007 Art. 7 y demás normativas vigentes que la modifiquen, que la adicionen, o la complementen)

En caso de accidente grave o mortal debe participar en la investigación un profesional con licencia en Seguridad y salud en el trabajo, propio o contratado, conforme lo establecido en la normatividad vigentes.

ARTÍCULO 46. REGISTRO DE ESTADÍSTICAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO. COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. y las entidades administradoras de riesgos laborales llevarán estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de éstos, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa será informada por COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

El Ministerio de la Protección Social establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (D. 1295/94 Art. 61).

ARTÍCULO 47. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. El trabajador debe participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST, así como informar oportunamente a su jefe inmediato o responsable de seguridad y salud en el trabajo acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1072 de 2015, Cap.6 Art. 2.2.4.6.10 y demás normativas vigentes que la modifiquen, que la adicionen, o la complementen

ARTÍCULO 48. SOMETIMIENTO A LAS NORMAS DE RIESGOS LABORALES. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas de los riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 1072/2015 CAPÍTULO 6, resolución 0312/2019 y demás normativas vigentes que la modifiquen, que la adicionen, o la complementen.

De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 49. DEBERES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen como deberes generales, para con COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía y entendimiento con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que se confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior o justa causa, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Guardar una excelente presentación personal de acuerdo con su cargo en la empresa.
- l) Utilizar las instalaciones de la empresa solo para las funciones establecidas por la empresa.
- m) Contribuir a la mejora de la productividad.
- n) Acatar las medidas de seguridad e higiene que se adopten en la empresa.
- o) Las demás debidamente comunicadas por el empleador.
- p) Procurar el cuidado integral de su salud
- q) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
- r) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
- s) Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- t) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST
- u) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 50. ORDEN JERÁRQUICO DE COOSALUD EPS S.A. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en COOSALUD E.P.S., es el siguiente:

NIVEL NACIONAL

Asamblea general (Actualmente por la intervención no ejercen funciones)

- Junta Directiva (Actualmente por la intervención no ejercen funciones)
- Presidencia Ejecutiva (Agente especial Interventor)
- Vicepresidencias (Vicepresidencia de Salud, Financiera y de Operaciones, Secretaría general, Vicepresidencia de innovación, tecnología y data)
- Gerencias General.
- Direcciones
- Subdirecciones
- Coordinaciones
- Analistas
- Asistentes
- Auxiliares
- Oficios varios

SUCURSAL

- Gerencias Regionales
- Gerencias de Sucursales
- Directores de Sucursal
- Directores
- Subdirectores
- Asesores
- Coordinadores
- Líderes de Zona Sanitaria.
- Asistentes
- Gestores
- Cuidadores
- Auxiliares
- Conductores
- Mensajeros conductores
- Oficios Varios

AGENCIA

- Coordinadores de UPA
- Asistentes
- Gestores
- Auxiliares
- Oficios varios

PARÁGRAFO. Los trabajadores de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., deberán identificarse con el nombre del cargo establecido en la estructura y planta de cargos debidamente aprobado por la Junta Directiva y/o Autoridad Competente. (VER ORGANIGRAMA ADJUNTO)

CAPÍTULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 51. LABORES PROHIBIDAS. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Artículo 242, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. Queda prohibido que los trabajadores o personas realicen los demás trabajos prohibidos por la Constitución Política de Colombia, Los tratados internacionales suscritos por Colombia, El C.S.T. y demás leyes y reglamentos aplicables.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores mayores de dieciséis (16) y menores de dieciocho (18) años que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en el inciso anterior, si 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 medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Podrán desempeñar labores los menores de dieciséis (16) años siempre y cuando sea regulado y autorizado por las leyes vigentes que regulan la materia.

PARÁGRAFO 3. Queda prohibido el trabajo nocturno. Los mayores de dieciséis (16) años y los menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho de la noche, siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física y moral. (Artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 52. OBLIGACIONES DE COOSALUD. Son obligaciones de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. las siguientes:

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, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad, para este efecto se mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
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.
6. Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el artículo 35 del capítulo décimo de este Reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen ocupacional de retiro y demás que regulen la materia, y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Reconocer al trabajador los gastos que correspondan en el evento de traslados laborales de conformidad como lo establece el Código Sustantivo de Trabajo Vigente.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de dieciocho (18) años que ordena la Ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodos de lactancia los descansos ordenados por el artículo séptimo del decreto 13/67, que se modificó en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a las trabajadoras en tales periodos, o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de todas las personas menores de edad que emplee con indicación de las fechas de nacimientos de estas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada, cuando la actividad escolar así lo requiera.
15. Será también obligación de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., suministrarles a sus trabajadores la dotación legal que les corresponde si el trabajador percibe menos de dos salarios mínimos legal vigente (S.M.L.V.) (Artículo 57, C.S.T.).
16. Pagar las horas efectivamente laboradas y registradas en el software de nómina y de acuerdo con las verificaciones realizadas.
17. Conceder a los trabajadores los demás permisos obligatorios establecidos en la Constitución Política de Colombia, las Leyes y Reglamentos aplicables.

ARTÍCULO 53. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador además de las obligaciones propias a cargo de los trabajadores mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. toda su capacidad normal de trabajo.
2. Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., sus políticas institucionales y los métodos, usos y prácticas propias de la actividad propia de la empresa.
3. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia las labores inherentes a su cargo;
5. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.

6. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
7. Rendir oportunamente los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. o por sus representantes;
8. Cooperar con todo el personal trabajador en la realización de la misión institucional de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
9. Registrar en el área de Gestión Humana de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., su domicilio, dirección, mail y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto.
10. Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., de acuerdo a las instrucciones que para el efecto imparta el nivel Nacional de Gestión Humana.
11. Atender al personal de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., a los afiliados y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
12. Mantener el puesto de trabajo en buenas condiciones de orden y aseo.
13. Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
14. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
15. Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o su representante según el orden jerárquico establecido.
16. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. En consecuencia, el trabajador evitará principalmente hablar con personas extrañas a la empresa de asuntos relacionados con la organización interna de la misma, manteniendo en reserva cualquier dato obtenido o que llegue a su conocimiento por razón de su oficio; y no retirar de los archivos de la empresa, sin previo permiso del representante de esta, documento alguno o darlo a conocer a alguna persona.
17. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le haya recibido descritos en el acta de entrega del cargo y los insumos sobrantes.
18. El trabajador será responsable de todos los dineros, valores, documentos e información que reciba, tenga en su poder o maneje por razones de sus funciones, sin poder disponer de ellos en su beneficio o en beneficio a terceros y deberá rendir estricta cuenta de ellos y de su manejo a COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., de acuerdo con los sistemas y procedimientos que la empresa tiene establecido en particular.
19. Comunicar oportunamente a su respectivo superior las observaciones que estime conducentes a evitarle daño y perjuicios a los intereses de la empresa o de su personal.
20. Prestar colaboración en caso de siniestros o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
21. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
22. No atender durante las horas laborales, asuntos u ocupaciones distintas a la que el empleador le encomiende y abstenerse fuera de esas horas laborales, de realizar otras labores o actividades que afecten su capacidad de trabajo.

23. Guardar estricta reserva sobre asuntos administrativos, financieros, jurídicos, comerciales, informáticos, técnicos, de que tenga conocimiento por razón de sus funciones, se obliga igualmente a guardar dicha reserva aun cuando deje de ser empleado de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
24. Laborar horas extras cuando lo ordene la empresa.
25. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros, asociados y afiliados de la empresa.
26. Investigar y enterarse, manteniéndose permanentemente actualizado de las normas procedimientos y, en general de las políticas que COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. tenga establecidas o establezca en el futuro, para el ejercicio de su cargo.
27. Propender, en el caso de los jefes o personas que tiene a su cargo otros empleados, porque sus colaboradores se mantengan informados y actualizados sobre las normas, procedimientos y políticas de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
28. Guardar estricta compostura en el área de trabajo, y le queda prohibido utilizar el internet de la empresa para hacer cosas distintas a las propias de su cargo, en especial se prohíbe ver material pornográfico, entrar a páginas de grupos delictivos, páginas de chateo, cuentas y similares.
29. Identificarse con el cargo para el cual fue contratado de conformidad con la estructura organizacional y planta de cargo aprobada por la Junta Directiva y/o quien haga sus veces.
30. En los eventos estrictamente necesarios y justificables se deberá tramitar ante la Presidencia Ejecutiva y/o quien haga sus veces con las justificaciones y soportes correspondientes aquellas solicitudes de prórroga que se requieran para presentar respuesta y/o reportes a los Entes IVC.
31. Remitir, reportar y/o radicar en el sistema de gestión documental de la empresa de forma inmediata todas las comunicaciones, peticiones, requerimientos, solicitudes, u otros que sean recibidas en correos electrónicos y/o en medios físicos.

OBLIGACIONES CON EL SISTEMA DE ATENCIÓN DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y DENUNCIAS (PQRD)

Son obligaciones inherentes, deberes y funciones directas de los VICEPRESIDENTES, REPRESENTANTES LEGALES DE AREA, GERENTES Y DIRECTORES NACIONALES, GERENTES REGIONALES, GERENTES DE SUCURSALES, DIRECTORES DE SUCURSALES, DIRECTORES DE AGENCIA, COORDINADORES DE UPA, GESTORES MUNICIPALES, Y RESPONSABLES DE PROCESOS EN TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN, las siguientes:

1. Resolver en el término perentorio establecido por los Entes de IVC o conforme a la disposición legal, las quejas, reclamos y PQRD de su competencia.
2. De acuerdo con la competencia y función que le corresponda gestionar para responder de fondo el proceso de quejas y reclamos de redes sociales a través de llamada o contacto directo con el usuario y no por medio de conversación en línea.
3. Resolver de fondo y prioritariamente las quejas y reclamos de personas en condición de riesgo, circunstancia de debilidad manifiesta, afiliados con enfermedades crónicas, degenerativas, niños, mujeres embarazadas, personas en condición de discapacidad y los demás que regulen las normas.
4. El subdirector de Experiencia remitirá diariamente un reporte de quejas abiertas y resueltas por sucursal, como indicador de medición de la gestión del Gerente, la cual será medida por su resolución de fondo en oportunidad y su disminución.

5. El subdirector de Experiencia Nacional o la persona designada para tal función reportará diariamente las peticiones, quejas y reclamos con el balance de quejas y solución de estas al Presidente Ejecutivo y/o quien haga sus veces y el Vicepresidente de Salud, teniendo como objetivo solucionar las mismas y lograr su disminución.

OBLIGACIONES CON EL SISTEMA GENERAL DE REPORTES DE INFORMACIÓN PERIÓDICAS Y RECURRENTE A LOS ENTES IVC.

Son obligaciones inherentes, deberes y funciones directas de los VICEPRESIDENTES, REPRESENTANTES LEGALES DE AREA, GERENTES Y DIRECTORES NACIONALES, GERENTES REGIONALES, GERENTES DE SUCURSALES, DIRECTORES DE SUCURSALES Y RESPONSABLES DE PROCESOS EN TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN, las siguientes:

1. Garantizar, asegurar y efectuar los informes y reportes periódicos y excepcionales de información y demás gestiones asociadas, conforme a las Circulares, Resoluciones, Directivas, lineamientos y disposiciones normativas expedidas en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud, dentro de los parámetros de calidad, cobertura,
2. Coherencia, oportunidad, pertinencia, fluidez, transparencia, resolución de fondo y completa conforme a lo regulado por las normas que reglamentan la materia.
3. Resolver dentro de los términos perentorios establecidos en la Ley y de acuerdo a las regulaciones establecidas por la empresa, en forma completa y de fondo por toda la gestión y trámite de reportes de informaciones obligatorias, periódicas y excepcionales establecidas por la Adres o quien haga sus veces, la Cuenta de Alto Costo, por el Ministerio de Salud y Protección Social, la Superintendencia Nacional de Salud, la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación, Instituto Nacional de Salud y demás entidades tales como: Gremios, Veedurías, Concejales, Congreso de la República y demás entidades que soliciten información.
4. Asegurar y garantizar dentro del término legal que corresponde el cargue de los reportes periódicos, sistemáticos, continuos, el cual deberá contener todos los requisitos establecidos en la Ley. Elaborar y cumplir los planes de mejoramiento que le corresponda y remitir oportunamente la información necesaria para la adecuada gestión y operación, a través de la plataforma establecida por los Órganos de Inspección, Vigilancia y Control, conforme a los lineamientos y normatividad vigente, de acuerdo con las funciones, deberes y asignaciones que les corresponda.
5. La gestión, intervención y reportes referentes a afiliados en condición de riesgo, pacientes con enfermedades crónicas y degenerativas, niños, mujeres embarazadas, personas en condición de discapacidad, debilidad manifiesta y adultos mayores, desplazados, entre otra población protegida, deben ser resueltas inmediatamente y de acuerdo con las normas legales aplicables.

OBLIGACIONES CON EL SISTEMA GENERAL DE REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN DE LOS ENTES IVC.

1. Responder y resolver dentro de los términos perentorios establecidos por la empresa, en forma completa y de fondo por toda la gestión y trámite de requerimientos, solicitudes de información y trámite de investigaciones radicadas por el Ministerio de Salud y Protección Social, la Superintendencia Nacional de Salud, la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación, Ministerio del Trabajo, Entes territoriales, veedurías, Gremios, Veedurías, Concejales, Congreso de la República, y demás entidades que soliciten información.

2. La gestión, intervención y resolución de requerimientos referentes a afiliados en condición de riesgo, pacientes con enfermedades crónicas y degenerativas, niños, mujeres embarazadas, personas en condición de discapacidad, debilidad manifiesta y adultos mayores, desplazados, entre otra población protegida, deben ser resueltas inmediatamente y de acuerdo con las normas legales aplicables.
3. Son obligaciones inherentes y directas de los VICEPRESIDENTES atender las auditorías internas realizadas por la firma designada por el comité de contraloría interna de la junta directiva o quien haga sus veces, presentar con oportunidad, calidad y completitud la información solicitada, realizar la revisión de los informes emitidos, presentar las aclaraciones a los hallazgos según corresponda, establecer con sus equipos de trabajo los planes de mejoramiento, realizar el seguimiento al cumplimiento de dichos planes, y asegurar el cumplimiento de los indicadores de los planes de mejoramiento.
4. Son obligaciones inherentes y directas de los VICEPRESIDENTES responder en oportunidad, calidad y completitud toda información que sea requerida por la presidencia ejecutiva y/o los órganos de control internos de la organización. La gestión, intervención y resolución de requerimientos y reportes referentes a afiliados en condición de riesgo, pacientes con enfermedades crónicas y degenerativas, niños, mujeres embarazadas, personas en condición de discapacidad, debilidad manifiesta y adultos mayores, desplazados, entre otra población protegida, deben ser resueltas inmediatamente y de acuerdo a las normas legales aplicables, por los VICEPRESIDENTES, REPRESENTANTES LEGALES DE AREA, GERENTES, DIRECTORES NACIONALES Y DIRECTORES DE SUCURSALES, según les corresponda.
5. Las demás obligaciones debidamente aprobadas y comunicadas por el empleador a través de Circulares, Directivas, comunicaciones, correos electrónicos y demás similares, así como las establecidas en las leyes.

CAPÍTULO XVII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA COOSALUD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 54. PROHIBICIONES DE COOSALUD. Se prohíbe a COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.

1. Deducir, retener, o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - 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. Es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro; aportes al Instituto de los Seguros Sociales o a las Entidades Promotoras de Salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de prestamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los Inspectores de Trabajo; y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales.
2. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley las autorice.
3. En cuanto a la cesantía, COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo y demás que dispongan las leyes aplicables.

4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que estableciere COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
5. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho del sufragio.
8. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
9. Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
10. 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 utilice, para que no se ocupe por otros empleadores a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. Cerrar intempestivamente la empresa a menos que obre orden administrativa, de control, legislativa o judicial aplicable.
13. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
14. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 55. PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por el empleador o por quien haga sus veces.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar total o parcialmente al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministrados por COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo.

10. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
11. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
12. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
13. Realizar a favor de personas diferentes a COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.
14. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
15. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
16. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.
17. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
18. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.
19. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
20. Permanecer en las instalaciones de la empresa en los horarios no laborales sin previa autorización de la Gerencia o sus designados.
21. Sustraer información o archivos de propiedad de la empresa o suministrar a terceros por cualquier medio, vía electrónica, medio magnético, físico, sin autorización expresa del Gerente General o sus designados para tal fin.
22. Coartar la libertad para trabajar o para realizar actividades que perjudiquen los intereses de la empresa y/o trabajadores.
23. El suministrar las claves o contraseña de acceso a los sistemas de información de la Empresa (software-hardware), por ser de reserva y uso exclusivo. Se exceptiona al Representante Legal de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. quien será la única persona que podrá solicitar por escrito debidamente firmado las claves de acceso a los sistemas de información.
24. Identificarse con cargo distinto al consagrado en contrato de trabajo, estructura administrativa y planta de cargos.
25. Usurpar funciones de otros cargos.
26. Participar en películas porno, en actividades o actos públicos porno o triple XXX.
27. Hacer uso de teléfonos celulares, escuchar música en aquellas áreas de trabajo que por su actitud vigilante y cuidadosa requiera especial atención del trabajador, según lo determine la Gerencia de Gestión Humana.
28. Las demás debidamente comunicadas por el empleador a través de circulares o comunicaciones escritas.

CAPÍTULO XVIII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL LEY 1010 DE 2006 y de ACOSO SEXUAL LEY 2365 DE 2024

ARTÍCULO 56. DEFINICIONES.

- **ACOSO LABORAL.** Se entiende 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 de este. (Art. 2º. Ley 1010/06).

- **ACOSO SEXUAL.** Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral

ARTÍCULO 57. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Modalidades de Acoso Laboral definidas en la Ley 1010 de 2006:

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.

MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL.

Acoso verbal

- Comentarios u ofensas de carácter sexual, chistes o bromas obscenas.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías o preferencias sexuales.
- Rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Comentarios denigrantes sobre la identidad de género u orientación sexual.

Acoso no verbal

- Uso de imágenes, gráficos, o videos sexualmente explícitos o sugestivos.
- Gestos, silbidos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter sexual y ofensivo.
- Miradas lascivas o que intimidan.

Acoso físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado, como tocar, pellizcar o roces innecesarios.
- Acercamientos físicos excesivos o innecesarios.
- Tocar intencionadamente o de forma "accidental" los genitales.

Otras modalidades

- **Acoso quid pro quo:** Condicionar una oportunidad laboral, ascenso o beneficio a un comportamiento sexual.
- **Ambiente de trabajo hostil:** Un patrón de comportamientos de acoso (verbal, no verbal o físico) que crea un ambiente de trabajo desagradable, incómodo e intimidatorio.
- **Acoso digital o virtual:** Envío de mensajes, videos o imágenes de contenido sexual no deseado a través de medios digitales.
- **Acoso por persecución:** Buscar intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con la persona.

3. Discriminación laboral. todo trato diferenciado por razones de raza, género, 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 más 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 por poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO: Se entenderá la existencia de alguna de estas modalidades, en los eventos en que se incurra, de manera persistente y demostrable, en una o varias de las conductas previstas en los artículos 3 a 7 de la citada ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 58. MECANISMOS DE PREVENCIÓN.

Con el fin de prevenir las conductas que constituyen acoso laboral y sexual, se adelantarán las siguientes acciones:

COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. realizará regularmente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas al personal vinculado laboralmente con la empresa, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de esta, y velar por el buen ambiente laboral.

De igual manera, adelantará actividades similares orientadas a prevenir conductas de acoso laboral y sexual.

ARTÍCULO 59. FINALIDAD. Tendrá como objetivos principales la prevención y superación de aquellas conductas que de conformidad con la Ley 1010 y la Ley 2365 DE 2024, pueden llegar a configurar actos de acoso laboral y acoso sexual.

Todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados.

ARTÍCULO 60. PROCEDIMIENTO. Cualquier persona vinculada laboralmente con COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar la situación y las pruebas que las soportan al comité de convivencia laboral, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada se manejará en forma confidencial y reservada. Esta información dará inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral en el caso que sea pertinente.

PARÁGRAFO: Cuando la persona involucrada en una situación de acoso laboral y/o acoso sexual haga parte del comité de convivencia laboral, este queda inhabilitado de su rol dentro del comité hasta tanto se aclaren los hechos.

ARTÍCULO 61. DECLARACIÓN DE ACCIONES DE ACOSO LABORAL y/o ACOSO SEXUAL. De conformidad con lo previsto en el artículo anterior, el comité de convivencia laboral podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

PARÁGRAFO 1. El comité de convivencia laboral, en caso de que lo requiera puede solicitar apoyo técnico o competente para la resolución del caso por presunto acoso laboral y/o acoso sexual.

PARÁGRAFO 2. Es de advertir que el trabajador que promueva de manera injustificada solicitud de presunto Acoso Laboral y/o acoso sexual, sin fundamento factico, jurídico o probatorio, podrá ser condenado eventualmente durante el curso del proceso judicial por poner en movimiento el aparato jurisdiccional sin perjuicio de las responsabilidades penales que se surtan por falsa denuncia.

ARTÍCULO 62. MEDIDAS PREVENTIVAS. En desarrollo del procedimiento anterior, el Gerente de Gestión Humana, o el competente para el efecto, podrá ordenar la ejecución de las correspondientes medidas preventivas, en orden al mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que de conformidad con los artículos 3° a 7° de la Ley 1010 puedan considerarse eventualmente constitutivas de acoso laboral.

ARTÍCULO 63. COMITÉ ESPECIAL DE ANÁLISIS DE CASOS. COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. conformará un Comité de convivencia laboral encargado de hacer el análisis de aquellos casos en que se controviertan situaciones de acoso laboral y/o sexual, de conformidad con lo dispuesto en las normas legales aplicables. Este Comité deberá hacer seguimiento del caso particular sometido a su consideración, de su actuación se dejará constancia escrita suscrita por los participantes y sus funciones y reglamentos serán los dispuestos por la Constitución Política de Colombia y las leyes.

PARÁGRAFO 1. Los miembros del comité de convivencia laboral son nombrados por un periodo de dos (2) años a partir de su conformación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la resolución 652 de 2012 y demás normativas vigentes que la modifiquen, que la adicionen, o la complementen.

PARÁGRAFO 2. A este capítulo se le adiciona lo establecido en la Constitución Política de Colombia, las Leyes y Reglamentos aplicables.

CAPÍTULO XIX RÉGIMEN DISCIPLINARIO ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 64. FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador. Adicionalmente, COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el Reglamento o en la ley.

Constituyen faltas disciplinarias, el incumplimiento de los deberes, la violación de las obligaciones y prohibiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos, ordenes, manuales y circulares de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en la ley y en el presente reglamento.

ARTÍCULO 65. CLASIFICACIÓN DE FALTAS. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

- a) Leves.
- b) Graves.
- c) Gravísimas

a) Se consideran faltas leves:

1. El retardo injustificado a la hora de entrada sin excusa.
2. La falta al trabajo.
3. La violación leve de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al empleado.
4. Salir de las dependencias de la empresa en horas hábiles sin previa autorización de su jefe inmediato o del área de Gestión Humana.
5. Fijar o escribir avisos dentro de las instalaciones de la empresa sin autorización.
6. Remover información o material de las carteleras, dañarlos, alterarlos o destruirlo.
7. Mantener desordenado el sitio de trabajo.
8. Las demás consagradas en el presente Reglamento, en las leyes vigentes, y disposiciones que regulan la materia

b) Se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique un superior para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. No informar oportunamente a COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.;
4. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., según el cargo que corresponda.
5. No atender al personal de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., los afiliados, y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
6. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por la persona designada por COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez.
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
10. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (email) asignado por COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.

11. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
12. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
13. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
14. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio a COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
15. La comisión por segunda vez de alguna(s) de las faltas denominadas como leves.
16. La violación grave por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y el C.S.T.
17. Incurrir por parte del trabajador en alguna de las prohibiciones señaladas en la ley, Reglamento Interno del trabajo y/ o en el contrato de trabajo.
18. Incumplimiento, sin causa justificada, por parte del trabajador a lo establecido en el Manual de Procesos y Procedimientos, Manuales de Funciones, Políticas, Directivas, Reglamentos y Requerimientos de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
19. Aterrorizar, coaccionar o intimidar a compañeros de trabajo, visitantes o clientes de la Empresa en ejercicio de sus funciones.
20. Efectuar cualquier clase de negocio civil, comercial o de cualquier otra índole con COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., o con cualquiera de las compañías filiales o subsidiarias de este, o proveedores ya sea directamente o por interpuesta persona o a través de personas jurídicas en las cuales el empleado tenga alguna participación, ya sea como socio, directivo, empleado o asesor, salvo que exista autorización por escrito de la Junta Directiva o Representante Legal de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
21. Ejecutar cualquier actividad similar, conexas o complementaria a las que constituyen el objeto social de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., ya sea directamente o por interpuesta persona o a través de personas jurídicas en las cuales el empleado tenga alguna participación, ya sea como socio, directivo, empleado o asesor.
22. Celebrar, prorrogar o renovar contratos con contratistas y proveedores sin el cumplimiento estricto de las normas y procedimientos internos establecidos por COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.;
23. Dejar conocer de personas diferentes a los directamente responsables de los procesos, las claves de acceso de los softwares puestos bajo su responsabilidad para la ejecución de los procedimientos.
24. Hacer afirmaciones falsas sobre la empresa, sus empleados o sus servicios;
25. Violar las normas de higiene y seguridad;
26. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implementados por la Empresa.
27. No atender u observar estrictamente las órdenes e instrucciones impartidas por la Empresa en memorandos o circulares.
28. Sacar de las dependencias sin autorización escrita, objetos de la empresa o de los clientes o empleados.
29. Ocultar faltas cometidas por otros empleados de la empresa contra la misma.
30. No informar oportunamente errores a su favor en la liquidación de cualquier pago.
31. Cualquier acto de violencia, injuria, o el mal trato de palabra o de obra o faltas de respeto en el que incurra el trabajador dentro o fuera de las dependencias del empleador, contra los asociados, afiliados, directivos, compañeros, clientes, proveedores de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., y/ o contra terceros.

32. Cualquier daño o modificación que, por culpa, negligencia o descuido, o por el desacato de órdenes cause el trabajador en los elementos, equipos o materiales puestos a su disposición.
33. Expedir autorizaciones de servicios de salud que no cuenten con los requisitos legales establecidos para ello y de los soportes exigidos por la empresa, como IPS sin contratos, procedimientos que no están autorizados por el POSS, sin ningún respaldo jurídico, o previa autorización de CTC o de la gerencia de la sucursal, sin causa justificada en cada caso o la falta de aviso inmediato de la autorización.
34. Incumplir con las obligaciones y realizar las prohibiciones según lo establecido por las leyes, resoluciones, circulares y demás normas aplicables que se aplican y rigen para las E.P.S.
35. Entrar a disfrutar vacaciones sin suscribir el acta de entrega del cargo de que trata el parágrafo segundo del artículo 29 del presente reglamento.
36. No dar respuesta oportuna a los requerimientos asignados de los entes de vigilancia y control, despachos judiciales, etc. que le correspondan, según las remisiones escritas que consten en correos electrónicos, circulares u otro medio de comunicación o no brindar el soporte oportuno que se le requiera para dar respuesta a dichos requerimientos
37. No garantizar la atención oportuna de los servicios requeridos por los afiliados de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. de acuerdo con las funciones que le correspondan.
38. No cumplir con las instrucciones emitidas por su superior que estén relacionadas con la gestión de su cargo sin justificación alguna.
39. Dejar equipos encendidos al terminar la jornada de trabajo
40. Dejar la puerta principal de la entidad abierta al terminar la jornada de trabajo
41. Efectuar fraudes a través de canales electrónicos y aplicaciones, en especial durante turnos o jornadas de home office.
42. La no adopción de las directrices impartidas en relación con la gestión de quejas y reclamos.
43. No resolver las quejas y reclamos dentro de los términos regulados por la empresa y la Ley.
44. No resolver a través de una llamada inmediata al usuario el proceso de gestión de quejas y reclamos de redes sociales.
45. No resolver de forma inmediata la gestión y resolución de quejas y reclamos de personas en condición de riesgo, pacientes con enfermedades crónicas, niños, mujeres embarazadas, personas en condición de discapacidad y adultos mayores
46. No remitir diariamente el reporte de quejas abiertas y resueltas por sucursal por parte del Subdirector de Experiencia del Usuario a la Presidencia Ejecutiva y al Vicepresidente de Salud lo cual es un indicador de medición de la gestión del Gerente
47. No resolver de fondo y en oportunidad las quejas y reclamos.
48. No atender las auditorías internas realizadas por la firma designada por el comité de contraloría interna de la Junta Directiva, no presentar con oportunidad, calidad y completitud la información solicitada, no realizar la revisión de los informes emitidos, no establecer los planes de mejoramiento o no realizar el seguimiento al cumplimiento de dichos planes.
49. No responder en oportunidad, calidad y completitud toda información que sea requerida por la presidencia ejecutiva o los órganos de control internos de la organización.
50. No cumplir con los reportes periódicos, recurrentes y excepcionales de información y demás gestiones asociados, conforme a las Circulares, Resoluciones, Directivas, lineamientos y disposiciones normativas expedidas en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud y las normas internas de la compañía, dentro de los parámetros de calidad, cobertura, coherencia, oportunidad, pertinencia, fluidez, transparencia, resolución de fondo y completa conforme al contenido requerido por los Entes IVC y demás entidades.

51. La no adopción e incumplimiento de las directrices impartidas en las directivas y de sus documentos vinculantes, tendrá las sanciones disciplinarias establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y Código Disciplinario adoptado por COOSALUD EPS, los cuales hacen parte integral del Contrato de trabajo suscrito con todos los trabajadores de la compañía.

c) Se consideran faltas gravísimas:

1. Si el Presidente Ejecutivo, Representante Legal o cualquier sujeto sancionable de COOSALUD EPS, es sancionado con amonestación escrita, multas o remoción por parte de la Superintendencia Nacional de Salud u otras entidades, por incumplimiento a las acciones descritas en la presente Directiva o en otros documentos, se procederá a tramitar inmediatamente, el proceso disciplinario establecido de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, vinculando a todos los funcionarios que por acción u omisión dieron lugar a la sanción, advirtiéndoles que la presente falta se configura como falta gravísima.
2. En los eventos en que se imponga sanción disciplinaria en virtud de la potestad preferente correccional y disciplinaria que ejerce la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República u otra entidad, al Presidente Ejecutivo o Representante Legal o cualquier sujeto sancionable, de COOSALUD EPS, por no cargar información o radicar respuesta oportuna y de fondo a los requerimientos impetrados por dicha entidad, o por violar normas regulatorias, se tramitará en Coosalud EPS, proceso disciplinario contra los funcionarios que por acción u omisión dieron lugar a la sanción, imponiéndose conforme a la falta cometida y al grado de culpabilidad, advirtiéndoles que la presente falta se configura como falta gravísima de conformidad con lo establecido en el RIT.
3. Ejercer funciones que no le correspondan de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones, manual de procesos y procedimientos y ordenes impartidas por el Presidente Ejecutivo y/o quien haga sus veces.
4. Reincidir en una falta grave.
5. Las quejas asociadas a la deshumanización y trato inadecuado al afiliado.
6. Aceptar cualquier clase de donaciones, beneficios, dadas, gratificaciones, participaciones, comisiones o cualquier otra remuneración de los contratistas o proveedores actuales de COOSALUD E.P.S.
7. Suministrar cualquier clase de información a contratistas o, proveedores, que adelanten negociaciones con COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A., en forma tal que los mismos obtengan ventajas en la contratación, vulnerando los principios de selección objetiva.
8. Utilizar el cargo para ejecutar cualquier acto o gestión ilegal o contrariando las normas internas de la compañía, en su beneficio personal o el de sus familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; Omisiones del trabajador que generen investigaciones y sanciones a la compañía.
9. El incumplimiento de las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades laborales y enfermedades pandémicas.
10. Presentar certificados o documentos falsos con el fin de obtener algún provecho.
11. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador en contra del empleador, de los miembros de su familia o de otros trabajadores de la compañía.
12. Todo daño material causado intencionalmente a bienes de la compañía y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

13. La comisión de actos inmorales o delictuosos que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
14. La detención preventiva del trabajador por la presunta comisión de un delito.
15. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
16. Incumplimiento, sin causa justificada, por parte del trabajador a lo establecido en los Manuales, Procesos, Procedimientos y demás documentos que integran las Redes Integrales de Prestadores de Servicios de Salud - RIPSS de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A

PARÁGRAFO 1: Las sanciones disciplinarias impuestas e indicadas en las Directivas de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Trabajo y Código Disciplinario no eximen al investigado o sancionado de la responsabilidad civil, disciplinaria, fiscal, administrativa o penal a que haya lugar. Lo anterior, también se aplicará por las conductas o infracciones establecidas en el artículo 3 Ley 1949 de 2019, teniendo en cuenta las obligaciones, deberes y funciones de los titulares del cargo.

PARÁGRAFO 2: La levedad o gravedad de las faltas la determinará el representante legal de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. o su designado, atendiendo lo consagrado en el artículo 29 (Debido Proceso) de la Constitución Política de Colombia.

PARÁGRAFO 3: En caso de que el designado para determinar la levedad o gravedad de las faltas y su posterior sanción sea la Secretaría General de la Compañía y en el evento que la persona a cargo de esta se encuentre en disfrute de vacaciones, licencias, permisos e incapacidad legalmente otorgada, asumirá esta función, la Dirección Jurídica de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.

ARTÍCULO 66. CLASES DE SANCIONES. El trabajador de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. está sometido a las siguientes sanciones:

Por faltas leves.

- a) Llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.
- b) Multa hasta la quinta parte del salario de un día Por faltas graves y gravísimas.
- c) Suspensión del trabajo.

Las sanciones se aplican sin atender necesariamente el orden correlativo señalado.

PARÁGRAFO 1. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, esta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado. (Artículo 112 C.S.T.).

PARÁGRAFO 2. Los llamados de atención verbales o escritos, previa comunicación escrita o telefónica con el trabajador, para escucharlo y determinar la falta, no requerirán de trámite disciplinario. Serán impuestos por conductas que contrarían en menor grado el orden administrativo interno de la entidad, por lo cual, estos no generan antecedentes disciplinarios para el trabajador.

PARÁGRAFO 3. COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. podrá escoger entre la aplicación de estas sanciones o lo establecido en otro artículo del presente Reglamento.

ARTÍCULO 67. La empresa previo cumplimiento del proceso disciplinario antes establecido podrá dar por terminado el contrato de trabajo del trabajador a quien se le demuestre haber cometido una falta grave. No obstante, lo anterior, en todos los contratos de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 68. MULTAS. La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. puede descontar las multas del valor de los salarios. La imposición de una multa no impide que COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. (Artículo 113 del C.S.T.)

ARTÍCULO 69. En el evento en que se imponga sanción pecuniaria, en virtud del ejercicio de la función de control sancionatoria por parte de la Superintendencia Nacional de Salud u otra entidad, contra el Presidente Ejecutivo, Representante Legal o cualquier sujeto sancionable de COOSALUD EPS, conforme al artículo 4º de la Ley 1949 de 2019 y el artículo 130A de la ley 1438 de 2011 y demás normas legales aplicables y se determine la responsabilidad disciplinaria, previa garantía del Derecho al Debido Proceso, se repetirá contra: VICEPRESIDENTES, REPRESENTANTES LEGALES DE ÁREA, GERENTES y DIRECTORES NACIONALES, GERENTES REGIONALES, GERENTES DE SUCURSALES, DIRECTORES DE SUCURSALES Y RESPONSABLES DE PROCESOS EN TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN cuando por su acción u omisión hubiese generado las motivaciones de los actos administrativos sancionatorios.

Así mismo, se procederá a solicitar el llamado en garantía y la vinculación de dicho sujeto infractor al proceso sancionatorio, adelantado en contra de la entidad o Representante Legal.

Para la recuperación de los recursos de COOSALUD EPS o recursos propios del presidente ejecutivo y/o Representante Legal sancionado pecuniariamente, se tramitará proceso de repetición, previo trámite disciplinario adelantado contra el funcionario que dio origen a la sanción, el cual se surtirá de acuerdo con lo regulado por el reglamento interno de trabajo, con las garantías del derecho al Debido Proceso Constitucional.

Si el presidente ejecutivo, representante legal y/o cualquier sujeto sancionable de COOSALUD EPS, es sancionado con amonestación escrita, multas o remoción por parte de la Superintendencia Nacional de Salud u otras entidades, por incumplimiento a las acciones descritas en la presente Directiva o en otros documentos, se procederá a tramitar inmediatamente, el proceso disciplinario establecido de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, vinculando a todos los funcionarios que por acción u omisión dieron lugar a la sanción, advirtiéndoles que la presente falta se configura como falta gravísima.

En los eventos en que se imponga sanción disciplinaria en virtud de la potestad preferente correccional y disciplinaria que ejerce la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República u otra entidad, al Presidente Ejecutivo o Representante Legal o cualquier sujeto sancionable, de COOSALUD EPS, por no cargar información o radicar respuesta oportuna y de fondo a los requerimientos impetrados por dicha entidad, o por violar normas regulatorias, se tramitará en Coosalud EPS, proceso disciplinario contra los funcionarios que por acción u omisión dieron lugar a la sanción, imponiéndose conforme a la falta cometida y al grado de culpabilidad, advirtiéndoles que la presente falta se configura como falta gravísima de conformidad con lo establecido en el RIT.

Los representantes legales de Coosalud EPS responderán ante los entes de control por los actos investigativos motivados por el incumplimiento de las funciones, deberes y otros asignadas a sus cargos, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Societario de Coosalud EPS, Manuales de Funciones, Procesos, Procedimientos, Directivas y otros documentos obligantes, así como por los establecidos en las normas que regulan el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).

CAPÍTULO XX PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO. 70. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

COOSALUD EPS S.A garantizará en todas las actuaciones disciplinarias el debido proceso, el derecho de defensa, contradicción, presunción de inocencia, favorabilidad, imparcialidad, doble instancia y dignidad humana, de conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política, el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, la Circular 0048 del 22 de mayo de 2026 expedida por el Ministerio del Trabajo y demás normas concordantes.

El procedimiento disciplinario se desarrollará de la siguiente manera:

1. APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO

La empresa comunicará por escrito al trabajador la apertura del proceso disciplinario, indicando:

- a) Identificación del trabajador investigado.
- b) Relación clara, concreta y detallada de los hechos investigados.
- c) Identificación de las obligaciones, prohibiciones o normas presuntamente vulneradas.
- d) Relación de las pruebas existentes.
- e) Derecho a presentar descargos, solicitar y aportar pruebas.

2. TÉRMINO PARA DESCARGOS

El trabajador dispondrá de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación para presentar por escrito sus descargos, aportar pruebas y solicitar la práctica de aquellas que considere necesarias para ejercer su defensa.

3. ETAPA PROBATORIA

La empresa practicará las pruebas pertinentes, conducentes y útiles para el esclarecimiento de los hechos investigados.

4. DECISIÓN

- a) Concluida la etapa probatoria se expedirá decisión motivada que contendrá:
- b) Relación de los hechos investigados.
- c) Valoración de las pruebas.
- d) Análisis de los descargos.
- e) Fundamentos jurídicos.
- f) Determinación de responsabilidad o exoneración.
- g) Sanción aplicable cuando haya lugar.

5. NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN

La decisión deberá notificarse por escrito al trabajador indicando los fundamentos fácticos y jurídicos de la misma.

6. RECURSO DE IMPUGNACIÓN

Contra la decisión procederá recurso de apelación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación.

La segunda instancia será resuelta por el Representante Legal o quien haga sus veces dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.

PARAGRAFO: COMPETENCIA:

- **PRIMERA INSTANCIA:** Gerencia de Gestión Humana - instruye, investiga y decide en primera decisión, con asesoría jurídica laboral de cada regional.
- **SEGUNDA INSTANCIA:** Gerencia Jurídica/ secretaria general - resuelve apelaciones, revisa pruebas y sanciones, y emite la decisión definitiva.

ARTÍCULO 71. INEFICACIA DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta sin el cumplimiento del procedimiento establecido en el presente reglamento o con desconocimiento de las garantías mínimas previstas en la Constitución Política, la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 72. PROCEDIMIENTO PARA TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

Cuando el trabajador investigado sea afiliado a una organización sindical o goce de fuero sindical, además de las garantías anteriores:

- a) Podrá estar acompañado por un representante sindical durante todas las etapas del procedimiento.
- b) Se garantizará la no discriminación por razones de afiliación o actividad sindical.
- c) Ninguna actuación disciplinaria podrá utilizarse para restringir la libertad sindical.
- d) Cuando la medida implique despido de trabajador aforado, deberá obtenerse previamente la autorización judicial correspondiente.
- e) Se garantizará el respeto de las garantías sindicales previstas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, los convenios de la OIT ratificados por Colombia y la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 73. GARANTÍAS LABORALES SINDICALES

COOSALUD EPS S.A reconoce plenamente el derecho de asociación sindical y garantiza:

1. Libertad de afiliación y desafiliación sindical.
2. No discriminación por actividad sindical.
3. Permisos sindicales legalmente procedentes.
4. Negociación colectiva conforme a la ley.
5. Protección de representantes sindicales.
6. Respeto de los fueros sindicales.
7. Prohibición de prácticas antisindicales.

ARTÍCULO 74. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Las actuaciones disciplinarias estarán regidas por los principios de legalidad, imparcialidad, presunción de inocencia, favorabilidad, proporcionalidad, razonabilidad, contradicción, publicidad de las actuaciones frente al investigado, buena fe y doble instancia.

ARTÍCULO 75. COMUNICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS O TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Las sanciones disciplinarias y/o la terminación del contrato de trabajo se comunicarán, personalmente, por correo electrónico institucional, por correo certificado al domicilio registrado en la oficina de Gestión Humana o por cualquier medio establecido legalmente.

ARTÍCULO 76 ARCHIVO DE SANCIONES EN LA HOJA DE VIDA. Copia de las sanciones disciplinarias que se impongan se archivarán en la hoja de vida del trabajador para efectos del registro de antecedentes e información, si a ello hubiere lugar. Por lo anterior el área de Gestión Humana diligenciará y responderá por la matriz actualizada de antecedentes disciplinarios.

ARTÍCULO 77. DESCUENTO DE SALARIO. Cuando la sanción disciplinaria consiste en suspensión del trabajo, esta conlleva el descuento del salario correspondiente al período de tiempo durante el cual el trabajador permanezca suspendido. En todo caso COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. además de la imposición de la sanción disciplinaria, descontará al trabajador el salario correspondiente a los períodos de tiempo dejados de trabajar que motivaron la sanción ejecutoriada.

ARTÍCULO 78. DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

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

1. Por parte del empleador:

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo y los compañeros de trabajo.
- c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores
- d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
- f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento interno de trabajo.
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de COOSALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.
- i) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- j) La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- l) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- m) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Entidad.
- n) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

- o) Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.
- p) Las comprobaciones de faltas gravísimas.

PARÁGRAFO. En los casos de los literales i) a n) de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, o podrá pagar la indemnización respectiva.

2. Por parte del trabajador:

- a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquel, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de este.
- c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
- g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquel para el cual lo contrató.
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa de acuerdo con lo establecido en este Reglamento y las leyes, garantizándole al trabajador, el derecho fundamental al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia y en el procedimiento disciplinario consagrado en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2. El proceso que se fija para la aplicación de sanciones disciplinarias no se aplicará cuando se configure una causal de terminación unilateral de contrato por justa causa, toda vez que el despido según este Reglamento y la ley no es una sanción disciplinaria sino una causa legal de terminación del contrato de trabajo.

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

PARÁGRAFO 3. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si Este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 y demás normas legales que la modifiquen, deroguen o se encuentren vigentes.

CAPÍTULO XXI POLÍTICAS TRANSVERSALES

Complementan las disposiciones laborales específicas del reglamento.

COOSALUD EPS S.A, cuenta con las siguientes políticas:

- Política de prevención de la violencia en el trabajo y promoción de la sana convivencia laboral
- Política prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral
- Política de desconexión laboral
- Política de seguridad vial
- Política para la prevención de caídas a nivel
- Política de la prevención de la violencia en el trabajo
- Política de inclusión e igualdad
- Política institucional de mujer y equidad de género
- Política para la prevención y manejo de sustancias psicoactivas

ARTICULO 79. IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN. Se garantizará igualdad salarial y de condiciones para todos. Se respetará la diversidad de género, etnia, orientación sexual, discapacidad, etc.

ARTICULO 80. PROTECCIÓN ESPECIAL. Tendrán especial protección:

- Mujeres en embarazo y lactancia.
- Personas con discapacidad.
- Representantes sindicales.
- Víctimas de violencia basada en género.

ARTÍCULO 81. ACOSO LABORAL Y SEXUAL. Se prohíbe cualquier forma de acoso. Las quejas de acoso laboral se presentarán ante el Comité de Convivencia Laboral y las de acoso sexual ante la coordinación o gerencia de Gestión Humana, y se abordarán/tramitarán con confidencialidad y garantía de no represalias.

ARTICULO 82. INCLUSIÓN LABORAL

Empresas con más de 100 empleados deben contratar mínimo 2 personas con discapacidad por cada 100 empleados.

Las que tengan más de 500, deben añadir al menos una persona adicional por cada 100 trabajadores más.

ARTICULO 83. POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA. Incluye modalidades de trabajo no presencial.

CAPITULO XXII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 84. PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE TRABAJO Y SUS REFORMAS.

El presente Reglamento Interno de Trabajo será publicado mediante:

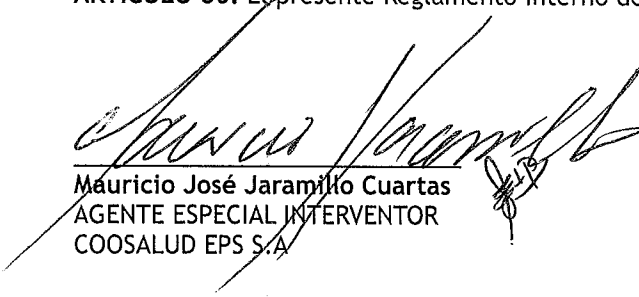
1. La página web institucional de COOSALUD EPS S.A.
2. La intranet corporativa.
3. Los medios electrónicos institucionales disponibles.
4. Los mecanismos de consulta permanente establecidos en cada sucursal, regional y centro de trabajo.

La publicación electrónica producirá los efectos legales correspondientes y permitirá el acceso permanente de todos los trabajadores.

ARTÍCULO 85. OBJECIONES AL REGLAMENTO DE TRABAJO. El empleador publicará en cartelera de la empresa el presente Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, para su conocimiento y fines pertinentes.

CAPÍTULO XXIII VIGENCIA

ARTÍCULO 86. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir el 19 de junio de 2026.


Mauricio José Jaramillo Cuartas
AGENTE ESPECIAL INTERVENTOR
COOSALUD EPS S.A.